แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง
งานบริหารงานทั่วไป สำนักงานปลัด อบต.
โทร ๐ ๕๕๕๐ ๘๙๖๘

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒
องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

****

สารบัญ **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบล	๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๖๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๖๑

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง
  เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
  ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
  ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒
- สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง
  เรื่องการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

****

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง อำเภอเมือง จังหวัดตาก ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่งให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒
องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท.หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ,, ก.ท.หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ

บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานตำบล ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล การจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลตลุกกลางทุ่ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะ ที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

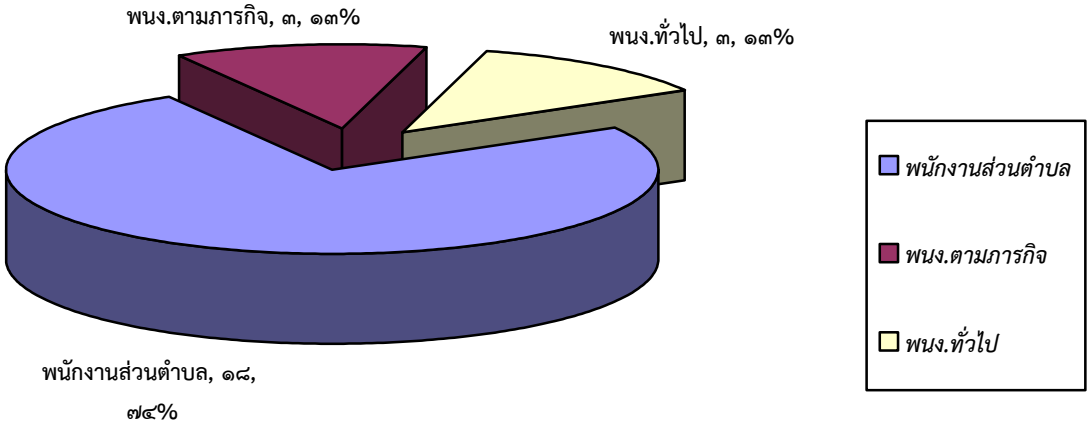
๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
  - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
  - กลุ่มงานสนับสนุน
  - กลุ่มงานช่าง
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ

<u>แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากร</u>
<u>ในสังกัด อบต.ตลุกกลางทุ่ง</u>



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

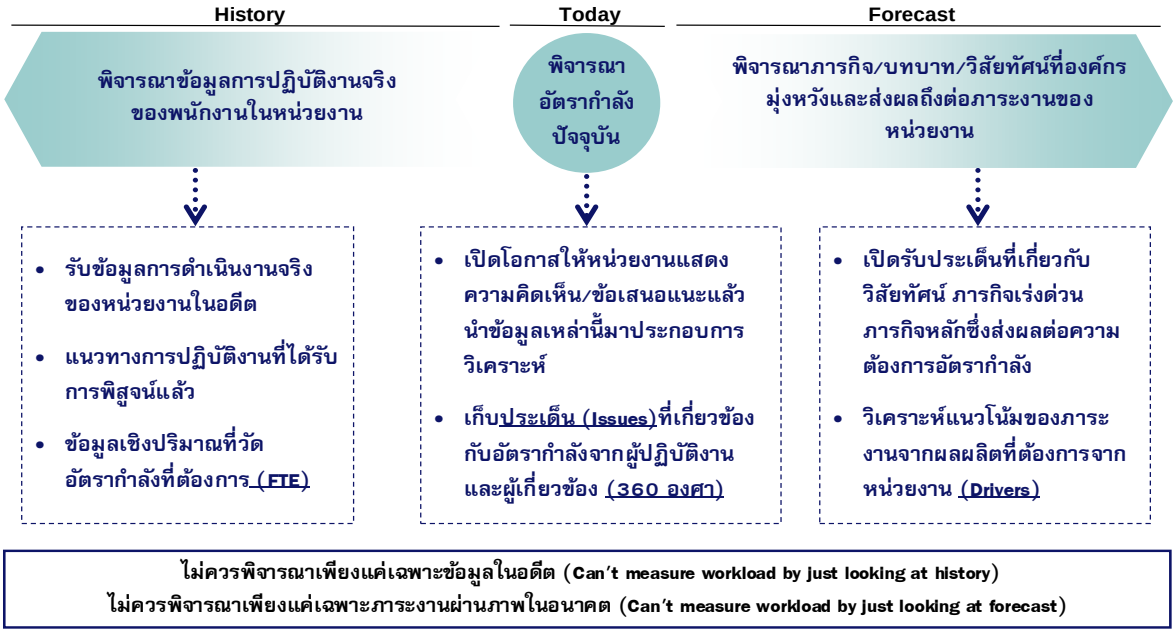
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาเยาวชน สตรีและผู้สูงอายุ งานสวัสดิการและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส สาธารณูปโภคฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

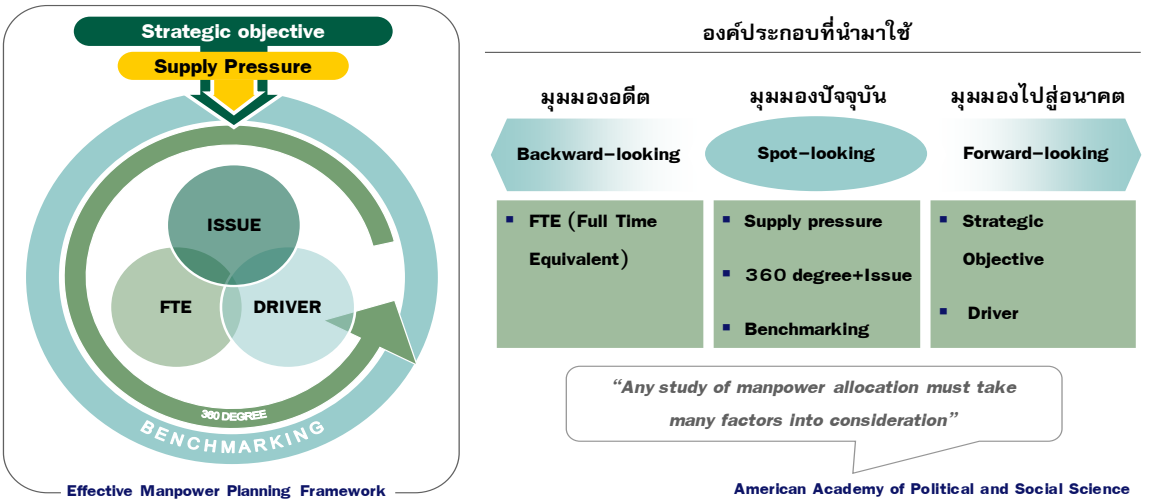
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้ **จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ**

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

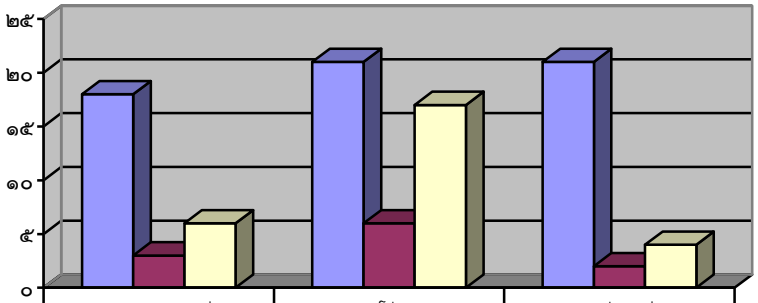
▪ **<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการงานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่งพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

▪ **<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่งเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่งและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง และองค์การบริหารส่วนตำบลป่ามะม่วง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดงเป็นตำบลที่พื้นที่ติดต่อกัน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน แต่ในส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลป่ามะม่วงเป็นหน่วยงานที่มีงบประมาณรายได้ จำนวนประชาชนใกล้เคียงกัน

<u>การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับอบต.ใกล้เคียง</u>



	อบต.ตลุกกลางทุ่ง	อบต.โป่งแดง	อบต.ป่ามะม่วง
พนักงานส่วนตำบล	๑๘	๒๑	๒๑
พนักงานครู	๓	๖	๒
พนักงานจ้าง	๖	๑๗	๔

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง และองค์การบริหารส่วนตำบลป่ามะม่วง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลน้อยกว่าทั้ง ๒ อบต.

๒. พนักงานครู มีจำนวนพนักงานครูใกล้เคียงกัน ๒ แห่ง

๓. พนักงานจ้าง มีจำนวนพนักงานจ้างที่ใกล้เคียงกัน

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ไดแตงตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ป ประจำปงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบดวย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เปนประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหนาสวนราชการเปนคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เปนเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ป โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องตางๆดังตอไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะหภารกิจ อำนาจหนาที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ตามกฎหมายจัดตั้งองคกรปกครองสวนทองถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจใหแกองคกรปกครองสวนทองถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นใหสอดคลองกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผูบริหารและสภาพปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสรางการแบงสวนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหนาที่ความรับผิดชอบ ใหสามารถแกปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ไดอยางมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความตองการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหนงในสายงานตางๆจำนวนตำแหนง และระดับตำแหนง ใหเหมาะสมกับภาระหนาที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสรางความกาวหนาในสายอาชีพของกลุ่มงานตางๆ

๓.๒.๔ กำหนดความตองการพนักงานจางในองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง โดยใหหัวหนาสวนราชการเขามามีสวนรวม เพื่อกำหนดความจำเปนและความตองการในการใชพนักงานจางใหตรงกับภารกิจและ อำนาจหนาที่ที่ตองปฏิบัติอยางแทจริง และตองคำนึงถึงโครงสรางสวนราชการ และจำนวนขาราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหนงพนักงานจาง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหนงพนักงานจางจำนวนตำแหนงใหเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานใหเหมาะสมกับโครงสรางสวนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ป โดยภาระคาใชจายดานการบริหารงานบุคคลตองไมเกิน **รอยละสี่สิบ**ของงบประมาณรายจาย

๓.๒.๗ ใหพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจางทุกคน ไดรับการ**พัฒนาความรู ความสามารถอยางนอยปละ ๑ ครั้ง**

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่งสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๑.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคนเช่นปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๔ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง โดยรวม

๓.๓.๕ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๖ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ๙๙๙ หมู่ที่ ๕ ตำบลตลุกกลางทุ่ง อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก อยู่ห่างจากอำเภอเมืองตาก ประมาณ ๑๓ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับท้องที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือติดต่อกับตำบลน้ำรึม อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก
ทิศใต้ติดต่อกับตำบลวังหิน อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก
ทิศตะวันออกติดต่อกับตำบลวังประจบ อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก
ทิศตะวันตกติดต่อกับตำบลวังหินและตำบลน้ำรึม อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๙๕.๒๓ ตารางกิโลเมตร (๕๙,๕๒๓ ไร่)

มีประชากรจำนวน ๔,๕๑๐ คน แยกเป็นชาย ๒,๒๓๒ คน หญิง ๒,๒๗๘ คน มีจำนวนหลังคาเรือน ๑,๔๘๔ หลังคาเรือน(ข้อมูล ณ เดือน กันยายน ๒๕๕๙)

<u>อาชีพหลัก</u> ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำเกษตรกรรม รับจ้างทั่วไปและรับราชการ

<u>อาชีพเสริม</u> ประชากรเกือบทุกหลังคาเรือนในตำบลจะใช้เวลาว่างหลังจากฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรมาประกอบอาชีพเสริมคือ จักสานไม้ไผ่ และกลุ่มผลิตน้ำพริกแกง

จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมี ๘ หมู่บ้าน คือ

- หมู่ที่ ๑	บ้านสระตลุง	ผู้ใหญ่บ้าน	นายพอ ทำสีนาค
- หมู่ที่ ๒	บ้านชบา	ผู้ใหญ่บ้าน	นายทวี บุญศรี
- หมู่ที่ ๓	บ้านเนินมะลื่น	ผู้ใหญ่บ้าน	นายนพพดล ศิริลักษณ์
- หมู่ที่ ๔	บ้านไผ่สีชอ	ผู้ใหญ่บ้าน	นายณรงค์ ม่วงมิตร
- หมู่ที่ ๕	บ้านตลุกกลางทุ่ง	กำนัน	นายเชื้อ พึ่งวงษ์เขียน
- หมู่ที่ ๖	บ้านหนองพม่า	ผู้ใหญ่บ้าน	นางสม อิสระพงษ์
- หมู่ที่ ๗	บ้านมาบป่าแฝก	ผู้ใหญ่บ้าน	นายประสิทธิ์ สายยิ้ม
- หมู่ที่ ๘	บ้านเด่นมะขาม	ผู้ใหญ่บ้าน	นายบุญเลิศ สุขสายอ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของแต่ละหมู่บ้านมาวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน ๘ ด้าน ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

<u>**สภาพปัญหา**</u>

- เส้นทางคมนาคมบางส่วนเป็นหลุมเป็นบ่อ เพราะเป็นถนนลูกรัง
- ขาดแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภค-บริโภค แหล่งน้ำสำหรับทำการเกษตร และขาดระบบการระบายน้ำที่ดี
- ขาดสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ในการอำนวยความสะดวกในท้องถิ่น
- โทรศัพท์สาธารณะยังมีไม่ทั่วถึงทุกจุดในพื้นที่
- ประปาหมู่บ้านยังไม่ครบตามจุดในแต่ละหมู่บ้าน
- ไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่ครบตามจุดในแต่ละหมู่บ้าน
- ประชาชนขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินของตน
- ประชาชนบางส่วนต้องเช่าที่ดินผู้อื่นเพื่อทำกิน

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- ก่อสร้าง ซ่อมแซม ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ถนนลูกรัง
- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ขยายเขตแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค รวมทั้งการจัดระบบระบายน้ำ
- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ขยายเขตสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
- ประสานงานขอขยายเขตโทรศัพท์สาธารณะในหมู่บ้าน
- ประสานงานขอขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้าน

๔.๒ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ เช่น

<u>สภาพปัญหา</u>

- ขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับการทำเกษตรกรรม
- ขาดแคลนน้ำในการอุปโภคและบริโภค
- ฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล สระน้ำไม่สามารถกักเก็บน้ำได้
- การวางแผน/โครงการของสำนักงานชลประทานไม่สอดคล้องกับการทำเกษตรกรรมของตำบลตลุกกลางทุ่ง
- น้ำไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง
- ขาดการบูรณะแหล่งน้ำธรรมชาติ

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- ก่อสร้างและบำรุงซ่อมแซม แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและแหล่งน้ำธรรมชาติ
- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม และขยายเขตแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
- จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร สนับสนุนถังเก็บน้ำฝนและเครื่องสูบน้ำ เพื่อไว้ใช้ในฤดูแล้ง

๔.๓ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ เช่น

<u>สภาพปัญหา</u>

- ขาดแคลนแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร ทำให้ขายผลผลิตได้ในราคาต่ำกว่าท้องตลาด
- ขาดเมล็ดพันธุ์พืชและพันธุ์สัตว์ ที่มีคุณภาพ
- ประชาชนมีที่ดินทำกินน้อยและดินมีคุณภาพต่ำ
- ปุ๋ย น้ำยาปราบศัตรูพืช เครื่องพ่นยาปราบศัตรูพืช ที่ใช้ในการเกษตรมีไม่เพียงพอ
- ขาดเครื่องมือในการทำเกษตรกรรมและ แปรรูปผลผลิต
- ขาดอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพของกลุ่มแม่บ้าน

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- จัดตั้งร้านค้าชุมชนและสหกรณ์ ตลาดกลางชุมชน กลุ่มออมทรัพย์และกองทุนหมุนเวียนเพื่อการเกษตร
- สนับสนุน เมล็ดพันธุ์พืชและพันธุ์สัตว์ ที่มีคุณภาพ
- สนับสนุน ให้ประชาชนมีที่ทำกินและจัดอบรมการปรับปรุงสภาพดิน
- สนับสนุน ปุ๋ย น้ำยาปราบศัตรูพืช เครื่องพ่นยาปราบศัตรูพืช
- สนับสนุน เครื่องมือในการทำเกษตรกรรม และแปรรูปผลผลิต

๔.๔ ปัญหาด้านสาธารณสุข เช่น

<u>สภาพปัญหา</u>

- เกิดโรคระบาดและโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก, ไข้มาลาเลีย
- ปัญหาสุขภาพและสิทธิประโยชน์ของประชาชนในตำบลตลุกกลางทุ่ง
- ขาดอุปกรณ์ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาดต่าง ๆ
- เกิดโรคระบาดในสัตว์
- น้ำสะอาดสำหรับบริโภคไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- จำนวนบุคลากรที่ให้บริการด้านสาธารณสุขในชุมชนไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- ประชาชนไม่มีการออกกำลังกาย รวมทั้งยังขาดสถานที่ออกกำลังกายของแต่ละหมู่บ้าน

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- สนับสนุนยา วัคซีนป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาด และเครื่องพ่นหมอกควัน
- สนับสนุนยา และวัควัคซีนป้องกันโรคระบาดในสัตว์
- สนับสนุนอาหารเสริมเด็กก่อนวัยเรียน ผู้สูงอายุ
- สนับสนุนอุปกรณ์ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น
- จัดอบรมให้ความรู้เรื่องโรคติดต่อและโรคระบาด
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้ความรู้กับประชาชนในพื้นที่ เกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพตนเอง
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์โดยการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

๔.๕ ปัญหาด้านสังคม เช่น

<u>สภาพปัญหา</u>

- ปัญหายาเสพติดในบางพื้นที่
- ขาดการส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- เกิดภาวะว่างงานหลังจากการทำการเกษตร
- ไม่มีอาชีพเสริมรองรับผู้ที่ว่างงานหรือหมดงานในฤดูทำการเกษตร
- มีการจัดกิจกรรมทางศาสนาเพื่อเสริมคุณธรรมให้กับประชาชนในท้องถิ่นน้อย

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- จัดการแข่งขันกีฬาเยาวชนในตำบล
- สนับสนุนให้มีกิจกรรมต้านยาเสพติด และจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องยาเสพติด
- สนับสนุนส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการของประชาชนในตำบล
- จัดอบรมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- สนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพของประชาชนในตำบล
- จัดตั้งกลุ่มอาชีพเสริมในแต่ละหมู่บ้าน เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน เป็นต้น

๔.๖ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เช่น

<u>สภาพปัญหา</u>

- ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนเด็กในวัยเรียนรวมทั้งเด็กเล็ก
- อุปกรณ์การเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ
- ประชาชนมีฐานะยากจนไม่สามารถส่งบุตรหลานเรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาได้
- ขาดการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณีท้องถิ่น และ ภูมิปัญญาชาวบ้าน

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- สนับสนุนสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน
- สนับสนุนทุนการศึกษา และโครงการอาหารกลางวันสำหรับเด็กในวัยเรียน
- สนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา
- สนับสนุนการจัดงานประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาชาวบ้าน
- จัดให้มีการที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๔.๗ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

<u>สภาพปัญหา</u>

- ดินทั่วไปเป็นดินลูกรัง และ ดินปนทราย
- ขาดการดูแลรักษาแหล่งน้ำทางธรรมชาติและป่าไม้
- ขาดการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศให้ชุมชนน่าอยู่
- การกำจัดขยะมูลฝอยไม่มีประสิทธิภาพ
- ประชาชนยังขาดจิตสำนึกและความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- มีการเข้าไปหาของป่าและตัดไม้

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- สนับสนุนให้มีการปรับปรุงคุณภาพดิน
- สนับสนุนการดูแลรักษาแหล่งน้ำทางธรรมชาติ และป่าไม้
- สนับสนุนการสร้างบรรยากาศภายในชุมชนให้เป็นชุมชนน่าอยู่
- สนับสนุนการกำจัดขยะมูลฝอย และจัดอบรมให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด
- สนับสนุนการอบรมให้ประชาชนมีความรู้ และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่สำคัญต่าง ๆ ในเขตความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๘ ปัญหาด้านการเมือง - การบริหาร เช่น

<u>สภาพปัญหา</u>

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการเมือง และกฎหมายต่างๆ
- ที่ทำการ อบต. อยู่ไกลยากแก่การมาติดต่อราชการ
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ
- ขาดแคลนวัสดุ ครุภัณฑ์ที่ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานอยู่อีกมาก

- จัดอบรมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการเมือง และกฎหมายต่าง ๆ ที่สำคัญ
- ก่อสร้าง ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่
- จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับสมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง
- จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์สำนักงานและครุภัณฑ์

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่งนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบ และกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ให้มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด และตามวิสัยทัศน์ของตำบลตลุกกลางทุ่ง คือ ***"ตลุกกลางทุ่งน่าอยู่ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ใส่ใจทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน"*** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้ตำบลตลุกกลางทุ่งเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตามวิสัยทัศน์ของตำบลตลุกกลางทุ่ง ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การพัฒนาก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน สะพาน และทางระบายน้ำ
๑.๒ การพัฒนาจัดให้มีและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภค – บริโภค
๑.๓ การพัฒนาขยายเขต ปรับปรุง บำรุงรักษาไฟฟ้า และไฟฟ้าสาธารณะ
๑.๔ การพัฒนาจัดให้มีสาธารณูปโภค – สาธารณูปการ
๑.๕ การพัฒนาจัดให้มีผังเมืองรวม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านอาชีพ
๒.๒ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านงานสวัสดิการสังคม
๒.๓ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ
๒.๔ การพัฒนาการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ ตามอัธยาศัย
๒.๕ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุข

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๑ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย
๓.๒ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓.๓ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชน
๔.๒ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔.๓ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔.๔ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔.๕ การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรมดูแลแหล่งน้ำและการบริหารจัดการระบบน้ำเสีย

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๑ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมในวันสำคัญของไทย

๕.๒ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านศาสนา การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

๖.๑ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๖.๒ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว

๗.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๗.๑ การพัฒนาภายในองค์กร

๗.๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน หน่วยงานต่าง ๆ ในการพัฒนาท้องถิ่น

๗.๓ การพัฒนารายได้

(๑.) เป้าประสงค์ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวก รวดเร็วและได้มาตรฐาน
๒. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๓. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมการสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งการสร้างสังคมน่าอยู่
๔. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
๕. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
๖. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

(๒.) ตัวชี้วัด

๑. มีการพัฒนาเส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐาน เพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
๒. มีการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและ อุปโภค – บริโภค เพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
๓. มีการพัฒนาสาธารณูประโภค สาธารณูประการ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
๔. ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองและมีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
๖. ประชาชนมีความรู้เพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๑๐
๗. ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมร้อยละ ๘๐
๘. การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

(๓.) ค่าเป้าหมาย

๑. มีโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำ สาธารณูปโภค สาธารณูปการที่พอเพียงและเอื้ออำนวยประโยชน์ให้ประชาชน
๒. ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๓. ประชาชนมีคุณภาพกายสุขภาพจิตที่ดี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๔. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์และผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาชีวิตที่ดีขึ้น
๕. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๖. มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด
๗. ส่งเสริม อนุรักษ์ บำรุงรักษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. กลยุทธ์

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำ และจัดการระบบสาธารณูประโภค สาธารณูประการ

๒. ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพ

๓. ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษา สาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

๖. ส่งเสริมพัฒนาการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๕. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ มีความเข้มแข็ง โยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นและได้มาตรฐาน

๒. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

๓. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔. การรักษาสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะมูลฝอย อย่างยั่งยืน

๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

จากนโยบายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง และข้อมูลพื้นฐานการพัฒนา (Base Line Data) ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ และศึกษาในบทที่ผ่านมา เพื่อที่จะทราบสภาวการณ์แวดล้อมของการพัฒนาและศักยภาพในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาวการณ์ในทุกด้านการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์หา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของการพัฒนา ดังผลการวิเคราะห์ซึ่งจะได้นำเสนอเป็นรายประเด็นนโยบาย รวม ๖ ประเด็นตามลำดับต่อไป

๑. <u>ผลการวิเคราะห์ประเด็นหลักในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

<u>จุดแข็ง</u>

พื้นที่ในเขตรับผิดชอบของตำบลตลุกกลางทุ่ง มีทั้งหมด ๙๕.๒๓ ตารางกิโลเมตร พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง มีเส้นทางการคมนาคมที่ครอบคลุมพื้นที่ มีถนนที่สามารถติดต่อกันได้ ทั่วทุกหมู่บ้าน มีน้ำประปา และไฟฟ้าใช้ และสามารถขยายเพื่อให้บริการแก่ราษฎรที่จะเพิ่มขึ้นได้ในอนาคตอย่างเพียงพอ

<u>จุดอ่อน</u>

เนื่องจากมีพื้นที่ในเขตรับผิดชอบจำนวนมาก ทำให้การพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาได้อย่างทั่วถึง ได้เต็มพื้นที่ เช่น ถนน ซึ่งยังคงดำเนินการก่อสร้างได้ไม่ครบทุกเส้นทาง ถนนบางแห่งยังคงเป็นถนนลูกรังยังไม่ได้มาตรฐาน และถนนแต่ละเส้นก็คงยังไม่มีรางระบายน้ำ ผิวจราจรกว้างติดเขตรั้วของบ้านเรือนราษฎร และไม่มีพื้นที่สำหรับขยายถนน อีกทั้งริมทั้งสองข้างถนนส่วนใหญ่ไม่มีระบบระบายน้ำ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน มีการขยายแหล่งที่อยู่อาศัยเพิ่มขึ้นแบบกระจายทำให้ระบบประปาและไฟฟ้ายังส่งไปไม่ถึงครอบคลุมทุกหลังคาเรือน

<u>โอกาส</u>

นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์จังหวัด ยังคงให้ความสำคัญกับโครงสร้างพื้นฐาน อีกทั้งรัฐบาลกลางยังให้การสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

<u>อุปสรรค</u>

โครงการก่อสร้างบางโครงการ ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญพิเศษ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ยังขาดความชำนาญและบุคลากร ในบางพื้นที่ยังประสบปัญหาแล้ง ขาดงบประมาณในการดำเนินการ

๒. <u>ผลการวิเคราะห์ประเด็นหลักในการพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต</u>

<u>จุดแข็ง</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เยาวชน ผู้พิการ หรือผู้ด้อยโอกาส นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ยังมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นงานสังคมสงเคราะห์ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องก็ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง มีสถาบันทางการศึกษาระดับ ขั้นพื้นฐาน มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษา และองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ให้การสนับสนุนงบประมาณแก่สถานศึกษาทุกระดับในเขตพื้นที่

มีเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการเฝ้าระวังโรคระบาดและโรคติดต่อในพื้นที่ อีกทั้งยังมีการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

<u>จุดอ่อน</u>

บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ อีกทั้งยังขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และประชาชนขาดการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง

ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญกับสุขภาพ โดยเฉพาะการเลือกรับประทานอาหารที่มีคุณภาพได้มาตรฐานอีกทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมด้านสุขภาพยังมีน้อยมาก

<u>โอกาส</u>

ปัจจุบันทุกภาคส่วนให้ความสำคัญกับการรักษ์สุขภาพกายสุขภาพใจ และส่งเสริมการออกกำลังกาย อีกทั้งสื่อแขนงต่าง ๆ มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ทำให้ประชาชนสามารถรับรู้ได้หลายช่องทาง จึงทำให้ประชาชนเริ่มตื่นตัวอีกทั้งนโยบายรัฐส่งเสริมด้านสุขภาพและการรณรงค์เกี่ยวกับการควบคุมโรคระบาดและโรคติดต่อ การถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น มีอิสระในการบริหารจัดการงบประมาณของท้องถิ่นเอง และทำให้สามารถดูแลบริหารจัดการได้อย่างทั่วถึง และใกล้ชิดกลุ่มเป้าหมาย อีกทั้งรัฐบาลผลักดันนโยบายด้านคุณภาพชีวิตหลายประการ ทำให้มีประชาชนได้รับประโยชน์ตรงจุดนี้

<u>อุปสรรค</u>

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านสุขภาพมีแนวโน้มแย่ลง เนื่องจากวิถีชีวิตในการดำรงชีพของประชาชนที่เปลี่ยนไปตามภาวะเศรษฐกิจทำให้มีโรคที่เกิดจากพฤติกรรม เช่น โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหลอดเลือด มะเร็ง มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งโรคใหม่ ๆ ได้เกิดขึ้นและแพร่ระบาดอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การพัฒนาทางด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตต้องเพิ่มขีดความสามารถมากขึ้น

๓. <u>ผลการวิเคราะห์ประเด็นหลักในการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย</u>

<u>จุดแข็ง</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนการปฏิบัติหน้าที่ในกรณีเกิดภัยต่าง ๆ สามารถเข้าไปช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงที มีเครือข่าย อปพร. ทุกหมู่บ้าน มีการเฝ้าระวังเพื่อเตรียมรับเหตุการณ์ต่าง ๆ และมีเครือข่ายชุดรักษาความสบงบเรียบร้อย (ชรบ.) ระดับตำบล และระดับหมู่บ้าน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน

<u>จุดอ่อน</u>

ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มากเท่าไหร่ การเข้าไปช่วยเหลือผู้ประสบภัยของเจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ ความชำนาญที่ถูกวิธี บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ อีกทั้งยังขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และประชาชนขาดการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง

<u>โอกาส</u>

มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน่วยงานระดับจังหวัด พร้อมเจ้าหน้าที่เข้าร่วมช่วยเหลือ เมื่อเกิดภัยพิบัติต่าง ๆ ภายในตำบล การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น มีอิสระในการบริหารจัดการงบประมาณของท้องถิ่นเอง และทำให้สามารถดูแลบริหารจัดการได้อย่างทั่วถึง

<u>อุปสรรค</u>

จำนวนพนักงาน วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการเข้าไปสถานที่เกิดภัยต่าง ๆ มีจำนวนค่อนข้างจำกัด ส่งผลให้การทำงานมีความยากลำบากมากยิ่งขึ้น

๔. <u>ผลการวิเคราะห์ประเด็นหลักในการพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>

<u>จุดแข็ง</u>

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ให้แก่ประชาชนเยาวชนในพื้นที่

<u>จุดอ่อน</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ยังไม่มีระบบบำบัดกำจัดขยะมูลฝอย อีกทั้งยังไม่มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องนี้โดยตรง มีประชากรในพื้นที่มาก ทำให้มีปัญหาเรื่องการกำจัดขยะมากขึ้น

<u>โอกาส</u>

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก

<u>อุปสรรค</u>

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของรัฐบาลไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในหลาย ๆ พื้นที่ อีกทั้งการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระวังมิให้กระทบต่อชุมชน ยิ่งส่งผลให้ประชาชน ผู้ประกอบการโดยภาพรวมของประเทศขาดจิตสำนึกในการควบคุมหรือคัดแยกขยะ

๕. <u>ผลการวิเคราะห์ประเด็นหลักในการพัฒนาด้าน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</u>

<u>จุดแข็ง</u>

มีการจัดกิจกรรมสนับสนุนการสืบสานประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ความสำคัญกับงานประเพณีอย่างต่อเนื่องทุกปี และสถานศึกษาให้ความสำคัญรวมถึงการปลูกฝังนักเรียนใน การเรียนรู้และสืบทอดภูมิปัญญา วิถีชีวิต และวัฒนธรรมท้องถิ่น

<u>จุดอ่อน</u>

ประชาชน ไม่ให้ความสำคัญกับศิลปวัฒนธรรม ประเพณี เท่าที่ควรมีความชื่นชอบค่านิยมตะวันตก กระแสวัฒนาธรรม และวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น และวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

โอกาส

การตื่นตัวของสังคมไทยในการร่วมรักษา อนุรักษ์วัฒนธรรมไทย อีกทั้ง ทุกหน่วยงานเริ่มให้ความสำคัญและพยายามร่วมกันปลูกจิตสำนึกให้ร่วมกันสืบทอด นโยบายรัฐบาลด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมที่จะฟื้นฟู และสืบสานคุณค่าความหลากหลายของวัฒนธรรมไทย

อุปสรรค

กระแสวัตถุนิยม อิทธิพลของสื่อทำให้รับวัฒนธรรมภายนอกได้ง่ายอีกทั้งกระแสสังคมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ไม่ยั่งยืน ถาวร มักจะให้ความสำคัญในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ และการให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นขาดการต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐและหน่วยงานอื่น ๆ

๖. ผลการวิเคราะห์ประเด็นหลักในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

ในเขตเป็นพื้นที่ตำบลตลุกกลางทุ่ง มีสถานที่สำคัญ ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยว ประเภท การปีนเขาเพื่อพิชิตยอดเขาพระเมิน ซึ่งถือว่าเป็นจุดสูงสุดของยอดเขา ที่ชาวเมืองตากเรียกกันว่า หลังคาเมืองตากสูงเด่นเป็นสง่าท้าทายนักเดินทางขึ้นไปสัมผัส เป็นเส้นทางที่ยังคงสมบูรณ์ไปด้วยป่าไม้เบญจพรรณ โดยเทศกาลสงกรานต์ของทุกปีจะมีชาวบ้านขึ้นไปทำบุญ และนมัสการเจดีย์พระบรมสารีริกธาตุ เทิดไท้องค์ราชัน ซึ่งสร้างเมื่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระชนมายุครบ ๘๐ พรรษา ตั้งอยู่บนยอดเขาพระเมิน

จุดอ่อน

ด้วยสภาพพื้นที่ของแหล่งท่องเที่ยวมีสภาพเป็นภูเขาสูงและมีบริเวณเหลื่อมล้ำเข้าไปยังพื้นที่ตำบลรอบข้าง และพื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวน ทำให้การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวยังไม่สามารถพัฒนาได้เต็มรูปแบบ เนื่องจากยังไม่ทราบแนวเขตพื้นที่ในการพัฒนาไม่แน่ชัด และพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ซึ่งการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวนั้นต้องได้รับการอนุญาตจากกรมป่าไม้ก่อน จึงจะเข้าไปทำการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวได้

โอกาส

มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน่วยงานระดับจังหวัด ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ได้ผลักดันให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวประจำตำบลตลุกกลางทุ่ง โดยได้ตั้งงบประมาณในการปรับปรุงภูมิทัศน์ การพัฒนาเส้นทาง และการอำนวยความสะดวกในการเดิทนทางขึ้นเขาพระเมิน และมีโครงการนำร่องโดยจัดโครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวและเรียนรู้สถานที่สำคัญภายในตำบล ด้วยวิธีการปั่นจักรยาน

อุปสรรค

พื้นที่แหล่งท่องเที่ยวส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวน ทำให้การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวยังไม่สามารถพัฒนาได้เต็มรูปแบบ เนื่องจากยังไม่ทราบแนวเขตพื้นที่ในการพัฒนาไม่แน่ชัด และพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ซึ่งการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวนั้นต้องได้รับการอนุญาตจากกรมป่าไม้ก่อน จึงจะเข้าไปทำการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวได้

๗. ผลการวิเคราะห์ประเด็นหลักในการพัฒนาด้านการบริหารจัดบ้านเมืองที่ดี

จุดแข็ง

มีการจัดบริหารจัดการท้องถิ่นแบบประชาชนมีส่วนร่วม ประชาชนก็มีความตื่นตัวทางการเมืองค่อนข้างสูง เช่นเดียวกันความร่วมมือทางการเมืองของประชาชนส่งผลให้เกิดความไว้วางใจกันระหว่างประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบล

ในด้านการบริหารผู้บริหารได้เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยยึดหลักคิด การทำงานเชิงยุทธศาสตร์ที่เน้นผลงานเป็นหลัก การกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมาย การทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนั้น ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมใน

การพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอีกทั้งมีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรที่ชัดเจนองค์กรมีการทำงานเป็นระบบ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ยังมีความหลากหลายของช่องทางในการให้ข่าวสารแก่ประชาชน ไม่ว่าจะเป็น เสียงตามสาย เว็บไซต์ และผู้ประสานงานหมู่บ้าน

<u>จุดอ่อน</u>

ในด้านการเมืองท้องถิ่น ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองท้องถิ่นสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็น ของการปกครองระบบประชาธิปไตย มีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อยและการร่วมแสดงความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วมทางการเมืองมีน้อยมาก ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่เริ่มมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในเรื่องของการพึ่งพาตนเอง ลดการพึ่งพาตนเองน้อยลง ขาดการใส่ใจในเรื่องของการมีส่วนร่วม การรวมกลุ่ม การร่วมมือประสานงานต่างๆ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม เรียกร้องแต่สิทธิผลประโยชน์จากองค์การบริหารส่วนตำบลแทน

<u>โอกาส</u>

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระบบการติดต่อสื่อสาร มีความสะดวก รวดเร็ว ทำให้การรับรู้ ข้อมูลข่าวสารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกว้างขวาง

<u>อุปสรรค</u>

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

นอกจากการวิเคราะห์ SWOT แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ยังกำหนดวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗ (๑)

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)

(๖) การสาธารณูปการ มาตรา ๑๖ (๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)

(๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗ (๖)

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)

(๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๑๒)

(๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓)

(๗) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖ (๑๔)

(๘) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)

(๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

(๑๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน มาตรา ๑๖ (๒๐)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินมาตรา ๖๘ (๘)

(๓) การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)

(๔) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือท่าข้ามและที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)

(๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ มาตรา ๑๖ (๒๑)

(๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ มาตรา ๑๖ (๒๒)

(๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๒๓)

(๙) การผังเมือง มาตรา ๑๖ (๒๕)

(๑๐) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร มาตรา ๑๖ (๒๖)

(๑๑) การดูแลรักษาที่สาธารณะ มาตรา ๑๖ (๒๗)

(๑๑) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

(๑๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๑๖ (๒๙)

(๑๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มาตรา ๑๖ (๓๐)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)

(๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)

(๔) ให้มีตลาด มาตรา ๖๘ (๑๐)

(๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘ (๑๑)

(๖) การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ (๑๒)

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)

(๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)

(๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา ๑๖ (๘)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)

(๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา๖๗ (๗)

(๓) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย มาตรา ๑๖ (๑๘)

(๔) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)

(๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)

(๔) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๑)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)

(๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง มาตรา ๑๖ (๑)

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่งได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ผู้นำชุมชน และประชาชนต้องมีความตระหนักในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น สิ่งสำคัญยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของกลุ่มอาชีพ
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริม การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ด้านการวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

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 ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S (Strengths)	**จุดอ่อน W (Weaknesses)**
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O (Opportunities)	**ข้อจำกัด T (Threats)**
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S (Strengths)	**จุดอ่อน W (Weaknesses)**
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

โอกาส O (Opportunities)	ข้อจำกัด T (Threats)
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง ได้แก่

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

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล **๑.๑ งานบริหารทั่วไป** - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานประสานมวลชน - งานอาคารสถานที่และพาหนะ **๑.๒ งานนโยบายและแผน** - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ **๑.๓ งานกฎหมายและคดี** - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	**๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** **๑.๑ งานบริหารทั่วไป** - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานประสานมวลชน - งานอาคารสถานที่และพาหนะ **๑.๒ งานนโยบายและแผน** - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ **๑.๓ งานกฎหมายและคดี** - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(ต่อ)</u> - งานข้อบังคับและระเบียบ **๑.๔ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล** - งานอำนวยการและประสานงาน - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม **๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานอำนวยการ - งานป้องกันและรักษาความสงบ - งานฟื้นฟู - งานเทศกิจ	**<u>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(ต่อ)</u>** - งานข้อบังคับและระเบียบ **๑.๔ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล** - งานอำนวยการและประสานงาน - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม **๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานอำนวยการ - งานป้องกันและรักษาความสงบ - งานฟื้นฟู - งานเทศกิจ	
<u>๒. กองคลัง</u> **๒.๑ งานการเงิน** - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน **๒.๒ งานบัญชี** - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน **๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - งานจัดเก็บและประมวลผลรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานสิทธิประโยชน์ **๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ **<u>๓. กองช่าง</u>** **๓.๑ งานก่อสร้าง** - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานและ เขื่อน - งานธุรการและข้อมูลก่อสร้าง	**<u>๒. กองคลัง</u>** **๒.๑ งานการเงิน** - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน **๒.๒ งานบัญชี** - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน **๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - งานจัดเก็บและประมวลผลรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานสิทธิประโยชน์ **๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ **<u>๓. กองช่าง</u>** **๓.๑ งานก่อสร้าง** - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานและ เขื่อน - งานธุรการและข้อมูลก่อสร้าง	

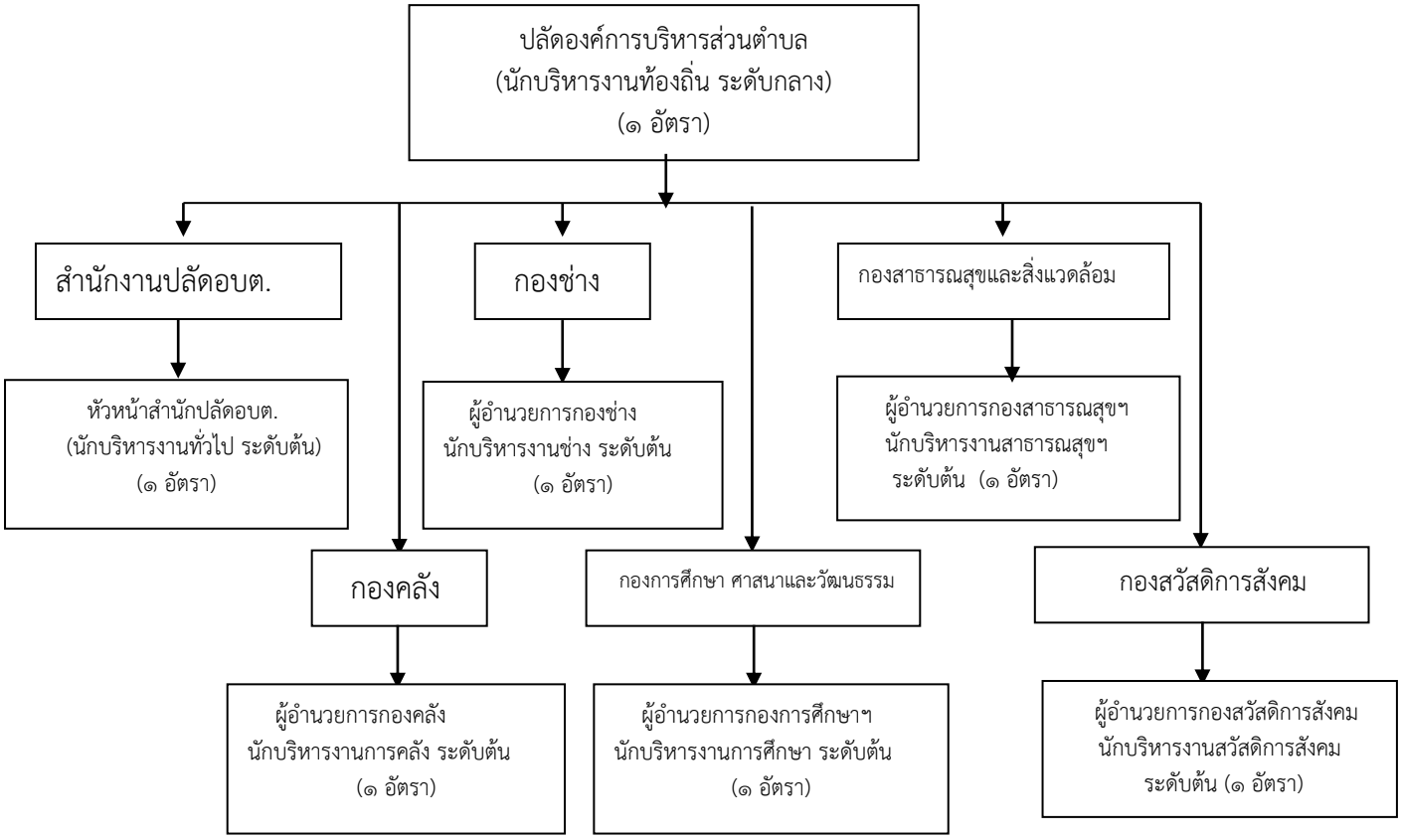
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมก่อสร้าง - งานสำรวจและออกแบบ - งานประมาณราคาก่อสร้าง - งานควบคุมงานก่อสร้าง **๓.๓ งานผังเมือง** - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมอาคารและผังเมือง **๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค** - งานการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานบริการและประสาน	**๓.๒ งานออกแบบและควบคุมก่อสร้าง** - งานสำรวจและออกแบบ - งานประมาณราคาก่อสร้าง - งานควบคุมงานก่อสร้าง **๓.๓ งานผังเมือง** - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมอาคารและผังเมือง **๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค** - งานการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานบริการและประสาน	
<u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> **๔.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานธุรการและข้อมูลการศึกษา - งานส่งเสริมและประสานการศึกษา - งานส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว **๔.๒ งานส่งเสริมการศาสนา และวัฒนธรรม** - งานส่งเสริมและประสานงานการศาสนาและวัฒนธรรม	**<u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>** **๔.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานธุรการและข้อมูลการศึกษา - งานส่งเสริมและประสานการศึกษา - งานส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว **๔.๒ งานส่งเสริมการศาสนา และวัฒนธรรม** - งานส่งเสริมและประสานงานการศาสนาและวัฒนธรรม	
<u>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> **๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม** - งานธุรการและสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม **๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข** - งานอนามัยชุมชนและโรงเรียน - งานควบคุมโรคติดต่อ - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและบริการสาธารณสุข **๕.๓ งานรักษาความสะอาด** - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานกำจัดขยะและของเสีย	**<u>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>** **๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม** - งานธุรการและสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม **๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข** - งานอนามัยชุมชนและโรงเรียน - งานควบคุมโรคติดต่อ - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและบริการสาธารณสุข **๕.๓ งานรักษาความสะอาด** - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานกำจัดขยะและของเสีย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๖. กองสวัสดิการสังคม</u> **๖.๑ งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน** - งานฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมและพัฒนาเยาวชน สตรี และผู้สูงอายุ - งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน **๖.๒ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์** - งานสวัสดิการและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานธุรการและข้อมูลทั่วไป สาธารณูปโภค	**<u>๖. กองสวัสดิการสังคม</u>** **๖.๑ งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน** - งานฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมและพัฒนาเยาวชน สตรี และผู้สูงอายุ - งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน **๖.๒ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์** - งานสวัสดิการและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานธุรการและข้อมูลทั่วไป สาธารณูปโภค	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๑. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน

๑.๑โครงสร้างส่วนราชการ(สายงานผู้บริหารท้องถิ่นและสายอำนวยการท้องถิ่น)



๒. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

๒.๑ การเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่

องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) และฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ ดังนี้

<u>๑. สายงานผู้บริหารท้องถิ่น</u>

ตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น **ชื่อสายงาน** บริหารงานท้องถิ่น

ชื่อตำแหน่งในสายงาน นักบริหารงานท้องถิ่น **ระดับตำแหน่ง** ระดับกลาง

<u>หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก</u>

บริหารงานในฐานะปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีลักษณะงานบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและด้านกฎหมายเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหา การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากและคุณภาพของงานสูงมาก โดยควบคุมหน่วยงานหลายหน่วยงานและปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควร และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนราชการ /งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (อัตรา)	กรอบอัตรากำลังที่กำหนด (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต. ตลุกกลางทุ่ง	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.ตลุกกลางทุ่ง)	บริหารท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑.๘๗	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.ตลุกกลางทุ่ง)	๑	มีคนครอง
ผลการวิเคราะห์ :	ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) มีจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๘๗ อัตรา กำหนดกรอบอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหารท้องถิ่นเป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป						

<u>๒. สายงานอำนวยการท้องถิ่น</u>

๒.๑ ตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่น **ชื่อสายงาน** บริหารงานทั่วไป

ชื่อตำแหน่งในสายงาน นักบริหารงานทั่วไป **ระดับตำแหน่ง** ระดับต้น

<u>หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก</u>

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็ก หรือในฐานะหัวหน้าฝ่าย ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการจัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมี

ส่วนราชการ /งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (อัตรา)	กรอบอัตรากำลังที่กำหนด (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต. ตลุกกลางทุ่ง	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	อำนวยการท้องถิ่น	๓.๐๙	๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	๑	มีคนครอง
ผลการวิเคราะห์ :	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) มีจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๓.๐๙ อัตรา กำหนดกรอบอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จะเห็นว่า มีการวิเคราะห์ความต้องการในตำแหน่งนี้ สูงถึง ๓ อัตรา เนื่องเป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบในด้านงานกำหนดนโยบาย งานบริหารงานทั่วไป งานกิจการสภา และรวมไปถึง งานราชพิธีต่างๆ งานพิธีการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกฎหมายและคดี ฯ เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานอำนวยการท้องถิ่น ในอนาคตสามารถกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย เพื่อมาช่วยงานดังกล่าวได้ ถึง ๒ อัตรา ที่มีความจำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป							

๒.๒ ตำแหน่งประเภท อำนวยการ **ชื่อสายงาน** บริหารงานการคลัง
ชื่อตำแหน่งในสายงาน นักบริหารงานการคลัง **ระดับตำแหน่ง** ระดับต้น
หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก
ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็ก หรือในฐานะหัวหน้าฝ่าย ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานด้านการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากและคุณภาพของงานค่อนข้างสูงมาก โดยปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากพอสมควร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนราชการ /งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (อัตรา)	กรอบอัตรากำลังที่กำหนด (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต. ตลุกกลางทุ่ง	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	๓.๓๕	๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	มีคนครอง
ผลการวิเคราะห์ :	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) มีจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๓.๓๕ อัตรา กำหนดกรอบอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จะเห็นว่า มีการวิเคราะห์ความต้องการในตำแหน่งนี้ สูงถึง ๓ อัตรา เนื่องเป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบในงานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้ งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานจัดการเงินกู้ งานรับรองสิทธิ งานเบิกเงินงบประมาณ งานควบคุมการเบิกจ่าย งานการเก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าและหลักฐานแทนตัวเงินเป็นต้น เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานอำนวยการท้องถิ่น ในอนาคตสามารถกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย เพื่อมาช่วยงานในกองคลัง จำนวน ๒ อัตรา ที่มีความจำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป							

๒.๓ ตำแหน่งประเภท อำนวยการ **ชื่อสายงาน** บริหารงานช่าง
ชื่อตำแหน่งในสายงาน นักบริหารงานช่าง **ระดับตำแหน่ง** ระดับต้น

<u>หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก</u>

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองหรือหัวหน้าฝ่าย ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนราชการ /งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (อัตรา)	กรอบอัตรากำลังที่กำหนด (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต. ตลุกกลางทุ่ง	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	๓.๓๕	๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	มีคนครอง
ผลการวิเคราะห์ :	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) มีจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๒.๐๕๘ อัตรา กำหนดกรอบอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จะเห็นว่า มีการวิเคราะห์ความต้องการในตำแหน่งนี้ จำนวน ๒ อัตรา เนื่องเป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบในวางแผนงาน/โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานด้านงานช่าง งานวิศวกรรมหรืองานสถาปัตยกรรมที่สังกัด เพื่อเป็นแบบแผนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นต้น เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานอำนวยการท้องถิ่น ในอนาคตสามารถกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย เพื่อมาช่วยงานในกองช่าง จำนวน ๑ อัตราที่มีความจำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป							

๒.๔ ตำแหน่งประเภท อำนวยการ **ชื่อสายงาน** บริหารงานการศึกษา
ชื่อตำแหน่งในสายงาน นักบริหารงานการศึกษา **ระดับตำแหน่ง** ระดับต้น

<u>หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก</u>

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็ก หรือในฐานะหัวหน้าฝ่าย ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการจัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนราชการ /งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (อัตรา)	กรอบอัตรากำลังที่กำหนด (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต. ตลุกกลางทุ่ง	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	อำนวยการท้องถิ่น	๑.๐๔	๑	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	ขอใช้บัญชี กถ.
ผลการวิเคราะห์ :	ตำแหน่ง นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) มีจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๐๔ อัตรา กำหนดกรอบอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันไม่มีผู้ครองตำแหน่งได้ขอใช้บัญชีจาก กถ. ตำแหน่ง นักบริหารงานการศึกษาเป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานอำนวยการท้องถิ่นที่จำเป็น ต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป							

๒.๕ ตำแหน่งประเภท อำนวยการ **ชื่อสายงาน** บริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
ชื่อตำแหน่งในสายงาน บริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม **ระดับตำแหน่ง** ระดับต้น

<u>หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก</u>

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองหรือหัวหน้าฝ่าย ซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวกับการวางแผน การบริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญงานเฉพาะด้าน ซึ่งลักษณะหน้าที่รับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.อบต.กำหนดและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนราชการ /งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (อัตรา)	กรอบอัตรากำลังที่กำหนด (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต. ตลุกกลางทุ่ง	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนวยการท้องถิ่น	๑.๑๗	๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	ขอใช้บัญชี กถ.
ผลการวิเคราะห์ :	ตำแหน่งนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) มีจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๑๗ อัตรา กำหนดกรอบอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันไม่มีผู้ครองตำแหน่งได้ขอใช้บัญชีจาก กถ. ตำแหน่ง นักบริหารงานสาธารณสุข ฯ เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานอำนวยการท้องถิ่นที่จำเป็น ต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ต่อไป							

๒.๖ ตำแหน่งประเภท อำนวยการ **ชื่อสายงาน** บริหารงานสวัสดิการสังคม
ชื่อตำแหน่งในสายงาน บริหารงานสวัสดิการสังคม **ระดับตำแหน่ง** ระดับต้น

<u>หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก</u>

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็ก หรือในฐานะหัวหน้าฝ่าย ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการจัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนราชการ /งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (อัตรา)	กรอบอัตรากำลังที่กำหนด (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต. ตลุกกลางทุ่ง	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	อำนวยการท้องถิ่น	๓.๔๘	๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	มีคนครอง
ผลการวิเคราะห์ :	ตำแหน่งนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น) มีจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๓.๔๘ อัตรา กำหนดกรอบอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่ง มีความต้องการในตำแหน่งนี้ สูงถึง ๓ อัตรา เนื่องเป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบในงานด้านงานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชนหรืองานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานอำนวยการท้องถิ่น ในอนาคตสามารถกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย เพื่อมาปฏิบัติงานในกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๒ อัตรา ที่มีความจำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)							

จากข้อ **๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการ** องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่งมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ส่วนราชการ /งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ (อัตรา)	กรอบ อัตรา กำลังที่ กำหนด (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรา กำลัง ปัจจุบัน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัดอบต.	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการของสำนักงานปลัด อบต.		๑๒.๑๘	๙		๓	ขาด ๓ อัตรา
	๑.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๒.๐๑	๑	๑.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	มีคนครอง
	๒.นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑.๒๑	๑	๒.นักทรัพยากรบุคคล	๑	มีคนครอง
	๓.นิติกร	วิชาการ	๑.๐๘	๑	๓.นิติกรชำนาญการ	๑	มีคนครอง
	๔.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๑.๑๘	๑	๔.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	มีคนครอง
	๕.เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑.๑๑	๑	๕.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	มีคนครอง
	๖.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑.๑๒	๑	๖.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	มีคนครอง
	๗.คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๒.๑๖	๒	๗.คนงานทั่วไป	๒	มีคนครอง
๒. กองคลัง	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการของกองคลัง		๘.๓๙	๗		๖	ขาด ๒ อัตรา
	๑.นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑.๗๗	๑	๑.นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	มีคนครอง
	๒.นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	๑.๔๒	๑	๒.นักวิชาการพัสดุ	๑	มีคนครอง
	๓.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๑.๑๔	๑	๓.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	มีคนครอง
	๔.เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑.๒๖	๑	๔.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	มีคนครอง
	๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑.๑๕	๑	๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	มีคนครอง

	๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑.๒๕	๑	๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	กำหนดใหม่
๓. กองช่าง	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการของกองช่าง		๖.๐๗	๕		๕	ขาด ๑ อัตรา
	๑.นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑.๖๑	๑	๑.นายช่างโยธา	๑	มีคนครอง
	๒.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑.๓๔	๑	๒.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	มีคนครอง
	๓.คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๑.๒๒	๑	๓.คนงานทั่วไป	๑	มีคนครอง
	๔.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างทั่วไป	๑.๐๓	๑	๔.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	กำหนดใหม่
	๕.คนงานทั่วไป(สำนักปลัดช่วยปฏิบัติงานกองช่าง)	พนักงานจ้างทั่วไป	๑.๒๒	๑	๕.คนงานทั่วไป(สำนักปลัดช่วยปฏิบัติงานกองช่าง)	๑	มีคนครอง
๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		๗.๑๐	๕		๔	ขาด ๒ อัตรา
	๑.นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๒.๗๙	๑	๑.นักวิชาการศึกษา	๑	มีคนครอง
	๒.ครู	วิชาการ	๕	๓	๒.ครู	๑	มีคนครอง
๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		๕.๓๐	๑	-	-	ขาด๕ อัตรา
	-	-	-	-	๑.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	ช่วยปฏิบัติงานโครงการกองสาธารณสุขฯ
	-	-	-	-	๒.เจ้าพนักงานธุรการ(กองคลัง)	๑	
๖. กองสวัสดิการสังคม	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการของกองสวัสดิการสังคม		๓.๔๓	๑		๑	ขาด ๒ อัตรา
	๑.คนงานทั่วไป(สำนักปลัดช่วยปฏิบัติงานกองสวัสดิการสังคม)	พนักงานจ้างทั่วไป	๑.๐๔	๑	๑.คนงานทั่วไป(สำนักปลัดช่วยปฏิบัติงานกองสวัสดิการสังคม)	๑	มีคนครอง

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่งใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย - พัฒนาด้านสาธารณูปการและสาธารณูปโภคในรองรับความต้องการประชาชน - ดำเนินการจัดเก็บภาษี เพื่อเป็นเงินรายได้ นำพัฒนาให้กับตำบล	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างโยธา - คนงานทั่วไป - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ขับรถกระเช้าไฟฟ้า)
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุน ด้านอาชีพ ด้านงานสวัสดิการสังคม รวมไปถึงการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ ตามอัธยาศัย ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุข	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - ผอ.กองสาธารณสุข - ผอ.กองคลัง
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย	การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - นิติกร - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - เจ้าพนักงานธุรการ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> ด้านบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชน การฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และการดูแลแหล่งน้ำและการบริหารจัดการระบบน้ำเสีย	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - ผอ.กองการศึกษาฯ - ผอ.กองสาธารณสุข - นักวิเคราะห์ฯ - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - นักวิชาการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมในวันสำคัญของไทย การจัดกิจกรรมด้านศาสนา การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - ผอ.กองสวัสดิการฯ - นักวิชาการศึกษา - ครูผู้ดูแลเด็ก
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> ด้านการท่องเที่ยว	การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - ผอ.กองสวัสดิการฯ - นักวิชาการศึกษา - ครูผู้ดูแลเด็ก
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</u> ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานส่วนตำบลทุกคน
	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองทุกกอง - นักทรัพยากรบุคคล
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้	- ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการพัสดุ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย-(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	***
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑	-	+๑	-	**กำหนดเพิ่ม**
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารกองการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	***
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๒๗**	**๓๐**	**๓๐**	**๓๐**	**-**	**+๑**	**-**	

หมายเหตุ * อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ กจ. กท.และก.อบต.**

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. **<u>องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง</u>**

๑) ปลัด อบต.ตลุกกลางทุ่ง มีอัตรากำลังปัจจุบัน **จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา** ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๓๖,๔๕๐	๔๓๗,๔๐๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๕,๔๔๐

<u>หมายเหตุ</u> : ในปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๒. **<u>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>**

๑) สำนักงานปลัด อบต.ตลุกกลางทุ่ง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๔,๔๗๐	๒๙๓,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๒	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑๘,๔๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑๖,๕๗๐	๑๙๘,๘๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑๒,๙๖๐	๑๕๕,๕๒๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๘	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๙	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

<u>หมายเหตุ</u> : ในปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๓. <u>กองคลัง</u>

๑) กองคลัง อบต.ตลุกกลางทุ่ง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๒๙,๖๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๓	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๒๐,๑๒๐	๒๔๑,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑๘,๔๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑๕,๗๒๐	๑๘๘,๖๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๒,๙๖๐	๑๕๕,๕๒๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐
๗	**ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (กำหนดเพิ่ม)**		**๑๑,๕๐๐**	**๑๓๘,๐๐๐**	**๑๓๘,๐๐๐**	**๕,๕๒๐**	**๕,๗๖๐**

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๒ กองคลัง ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๔. <u>กองช่าง</u>

๑) กองช่าง อบต.ตลุกกลางทุ่ง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๓,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๒๑๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑๓,๗๗๐	๑๖๕,๒๔๐	๗,๓๒๐	๘,๐๔๐	๙,๐๐๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๒,๕๔๐	๑๕๐,๔๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๔	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๔	**พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (กำหนดเพิ่ม)**		**๙,๐๐๐**	**๑๐๘,๐๐๐**	**๑๐๘,๐๐๐**	**-**	**-**

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๒ กองช่าง ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๕. <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>

๑) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อบต.ตลุกกลางทุ่ง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	-	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๒ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งคนงานทั่วไป

๖. <u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>

๑) กองการศึกษาฯ อบต.ตลุกกลางทุ่ง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๓,๖๒๐
๓	ครูผู้ดูแลเด็ก(ปก.) (อุดหนุนจากรัฐ)	๓	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๒ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๗. <u>กองสวัสดิการสังคม</u>

๑) กองสวัสดิการสังคม อบต.ตลุกกลางทุ่ง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๒ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๘. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๒๙,๖๖๑,๙๗๕	๓๐,๗๕๑,๐๐๐	๓๒,๒๘๘,๕๕๗

<u>หมายเหตุ</u> การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%
ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ = **๓๐,๗๕๑,๐๐๐**

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริการงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๐๕,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๓๘,๒๘๐	๖๕๔,๗๒๐	๓๖,๔๕๐
	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)																	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	๒๔,๙๗๐
๓	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๒๖,๔๖๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๒๔,๙๗๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๒๔,๐๑๐
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๘,๔๔๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๑๖,๕๗๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	๑	๑	๑๕๕,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๒๔๐	๑๗๕,๐๘๐	๑๒,๙๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๙	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง (๐๔)																	
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๒๙,๖๘๐
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๒๔,๐๑๐
๑๓	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๐,๑๒๐
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๘,๔๔๐
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๕,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๒๔๐	๑๗๕,๐๘๐	๑๒,๙๖๐
๑๗	**ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้**	**(คุณวุฒิ)**	**๑**	**-**	**-**	**๑**	**๑**	**๑**	**+๑**	**-**	**-**	**๑๓๘,๐๐๐**	**๕,๕๒๐**	**๕,๗๖๐**	**๑๓๘,๐๐๐**	**๑๔๓,๕๒๐**	**๑๔๙,๒๘๐**	**กำหนดเพิ่ม**
	กองช่าง (๐๕)																	
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
๑๙	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๘,๐๔๐	๙,๐๐๐	๑๗๒,๕๖๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๓,๗๗๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๐,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๖๒,๙๖๐	๑๖๙,๕๖๐	๑๒,๕๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๑	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	**พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา**	**(ทั่วไป)**	**๑**	**-**	**-**	**๑**	**๑**	**๑**	**+๑**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**๑๐๘,๐๐๐**	**๑๐๘,๐๐๐**	**๑๐๘,๐๐๐**	**กำหนดเพิ่ม**
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																	
๒๓	**ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)**	**ต้น**	**๑**	**-**	**๔๓๕,๖๐๐**	**๑**	**๑**	**๑**	**-**	**-**	**-**	**๑๓,๖๒๐**	**๑๓,๖๒๐**	**๑๓,๖๒๐**	**๔๔๙,๒๒๐**	**๔๖๒,๘๔๐**	**๔๗๖,๔๖๐**	**ว่างเดิม**

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																	
๒๔	**ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)**	**ต้น**	**๑**	**-**	**๔๓๕,๖๐๐**	**๑**	**๑**	**๑**	**-**	**-**	**-**	**๑๓,๖๒๐**	**๑๓,๖๒๐**	**๑๓,๖๒๐**	**๔๔๙,๒๒๐**	**๔๖๒,๘๔๐**	**๔๗๖,๔๖๐**	**ว่างเดิม**
๒๕	**นักวิชาการศึกษา**	**ปก./ชก.**	**๑**	**-**	**๓๕๕,๓๒๐**	**๑**	**๑**	**๑**	**-**	**-**	**-**	**๑๒,๐๐๐**	**๑๒,๐๐๐**	**๑๒,๐๐๐**	**๓๖๗,๓๒๐**	**๓๗๙,๓๒๐**	**๓๙๑,๓๒๐**	**ว่างเดิม**
๒๖	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๗	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๘	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																	
๒๙	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๕๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๒๖,๔๖๐
(๔)	**รวม**		๒๙	๒๔	๖,๕๘๔,๘๘๐	๒๙	๒๙	๒๙	+๒	-	-	๓๖๐,๒๔๐	๒๓๒,๖๘๐	๒๓๘,๐๘๐	๗,๐๕๓,๑๒๐	๗,๒๘๕,๘๐๐	๗,๕๒๓,๘๘๐	
(๕)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%**														๑,๔๑๐,๖๒๔	๑,๔๕๗,๑๖๐	๑,๕๐๔,๗๗๖	
(๖)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น**														๘,๔๖๓,๗๔๔	๘,๗๔๒,๙๖๐	๙,๐๒๘,๖๕๖	
(๗)	**คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี**														**๒๘.๕๓**	**๒๘.๐๗**	**๒๗.๖๑**	

<u>หมายเหตุ</u> ๑. การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีเป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

ที่	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๒๘,๒๔๙,๕๐๐	๒๙,๖๖๑,๙๗๕	๓๑,๑๔๕,๐๗๔	๓๒,๗๐๒,๓๒๗

๒. ตำแหน่งของสายงานผู้บริหารว่าง (-สงวนตำแหน่งไว้เพื่อใช้ในการบรรจุแต่งตั้งเฉพาะผู้ผ่านการสรรหาจาก กสถ. โดยวิธีการสอบคัดเลือกและคัดเลือก -)

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นายทายาท สาเขตร์	ปริญญาโท	๑๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๓๗,๔๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๐๕,๔๐๐

<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>											
๒	นางสาวธนิกา คลังศรี	ปริญญาโท	๑๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๙๙,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๑,๖๔๐
๓	นายสุบิน บุญรัตน์	ปริญญาตรี	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๔	นางอมรรัตน์ บุญรัตน์	ปริญญาโท	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๙๙,๖๔๐	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๕	นายมงคล สุขจิตร	ปริญญาโท	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๖	นายชัยภัทร จันทร์เจนจบ	ปวส.	๑๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๒๑,๒๘๐	-	-	๒๒๑,๒๘๐

สำนักงานปลัด อบต.(ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๗	นางสาวอุบล เขียวสีทอง	ปริญญาตรี	๑๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙๘,๘๔๐	-	-	๑๙๘,๘๔๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๘	นายสวัสดิ์ อิ่มเอี่ยม	ม.ปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	๑๕๕,๕๒๐	-	-	๑๕๕,๕๒๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๙	นางจันทรา สินพรมมา	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	นางสาวนงลักษณ์ จีบกล่ำ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
	พนักงานส่วนตำบล											
๑๑	นางเพียงใจ บุตรสิงห์	ปริญญาตรี	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๘,๑๖๐
๑๒	นางสาวดวงธิดา คนดี	ปริญญาตรี	๑๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๑๓	นางสาวปณิตา เครือทิพย์	ปริญญาตรี	๑๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๔๑,๔๔๐	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๑๔	นางกุสุมา เมืองเดช	ปริญญาตรี	๑๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒๑,๒๘๐	-	-	๒๒๑,๒๘๐
๑๕	-	-	๑๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑๘๘,๖๔๐	-	-	ว่าง
๑๖	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** นางจรัสศรี ดีเมฆ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๕,๕๒๐	-	-	๑๕๕,๕๒๐
๑๗	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	-	-	-	ว่าง

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
	พนักงานส่วนตำบล											
๑๘	นายโสภณ มูลงาม	ปริญญาตรี	๑๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐
๑๙	นายก้องสานต์ คำแดง	ปวส.	๑๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๖๕,๒๔๐	-	-	๑๖๕,๒๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๐	นางสาวปรียาพร ด้วงนา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๐,๔๘๐	-	-	๑๕๐,๔๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๑	นายบุญเลิศ ฟักทองอยู่	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายอนุสรณ์ พรมบุญชู	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๓	-ว่าง-	-	๑๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของกจ. กท.และก.อบต.
๒๔	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๕	-ว่าง-	-	๑๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของกจ. กท.และก.อบต.
๒๖	-ว่าง-	-	๑๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง

ลงชื่อ .....
(.....)
ตำแหน่ง .....
วันที่ .....

ลงชื่อ .....
(นายธนโชติ ทำสีนาค)
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตลุกกลางทุ่ง
วันที่ .....

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
	พนักงานครู อบต.											
๒๖	นางสาวสุพรรษา พันธ์เรือง	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๑๐๘	ครู	คศ.๑	๑๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๗	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๗	นางบัวลอย โมมีเพชร	ปริญญาโท	๖๓-๒-๐๑๐๙	ครู	คศ.๑	๑๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๘	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๘	นางจิรพรรณ ไคล้คง	ปริญญาตรี	๖๓-๒-๐๐๑๒	ครู	คศ.๑	๑๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๙	นายณัฐภูศิษฐ์ ธัญญวิรุฬห์	ปริญญาโท	๑๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๙,๕๒๐