



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ปรับปรุงครั้งที่ ๕

องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง  
อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

## คำนำ

ก.อบต.กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรถ่ายโอนขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และโครงสร้างส่วนราชการเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง ดังนั้น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้าง ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบาย ของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง  
องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง อำเภอธัญพนม จังหวัดนครพนม

---

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตตำบลพระกลางทุ่ง	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๙
๗. สรุบบัญญาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๑๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการพนักงานและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง	๓๔

\*\*\*\*\*

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง อำเภอธัญพนม จังหวัดนครพนม

**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 และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 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 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๕

**๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วย นายก้องการการบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลพระกลางทุ่ง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรับรองภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลพระกลางทุ่ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ปัญหาการคมนาคมขนส่งภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้าน ในเขตตำบล ไม่สะดวกปลอดภัย
- ๒) ปัญหาการไม่มีไฟฟ้าใช้
- ๓) ปัญหาการโทรคมนาคม การสื่อสาร ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๑) ผลิตผลคุณภาพต่ำ และผลผลิตราคาตกต่ำ
- ๒) ปัญหาการว่างงาน
- ๓) ขาดตลาดรองรับสินค้า หัตถกรรม และอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๔) การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้ ขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๕) ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

- ๑) ปัญหาไข้เลือดออก
- ๒) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๓) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๔) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคพิษสุนัขบ้า และโรคอื่นๆ

๔. ปัญหาน้ำอุปโภคบริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร

- ๑) ปัญหาน้ำเพื่อการบริโภคอุปโภค
- ๒) ปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๑) ปัญหาด้านการศึกษา
- ๒) ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนการสอน และการเรียนรู้
- ๓) การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๔) ปัญหาขาดอาคารสถานที่ประกอบกิจกรรมทางศาสนาและทางสังคม
- ๕) ปัญหาการสงเคราะห์คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ปัญหาโรคเอดส์
- ๖) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๗) ปัญหาสวัสดิการและนันทนาการ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ปัญหาไฟป่าและการลักลอบตัดไม้ทำลายป่าไม้
- ๒) ปัญหาการกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย
- ๓) ปัญหาการระบายน้ำเสียภายในหมู่บ้าน
- ๔) ปัญหาห้วย หนอง คลองน้ำ ต้นเงิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ปัญหาการบริการ และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑) ปัญหาด้านการมีส่วนร่วม และการให้การเสียสละต่องานบริการสาธารณะ
- ๒) ปัญหาด้านความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเมือง การบริหาร การปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
- ๓) ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร
- ๔) ปัญหาการจัดเก็บรายได้ไม่ครบถ้วน ทัวถึง และไม่เป็นธรรม
- ๕) ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

สภาพความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนลูกรัง ปรับปรุงผิวถนนเป็นถนนลาดยาง และก่อสร้างถนน คสล. ภายในหมู่บ้าน
- ๒) ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๓) สร้างสะพาน คสล.
- ๔) วางท่อระบายน้ำเพื่อระบายน้ำไม่ให้ท่วมขัง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒) ฝึกอบรมให้ความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๓) สนับสนุนเงินทุน และวัสดุอุปกรณ์เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- ๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๒) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓) ให้มีการป้องกันและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๔) ให้มีการแก้ไขปัญหาโรคไข้เลือดออก การกำจัดยุงลาย
- ๕) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำอุปโภค-บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร

- ๑) ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืชตามห้วยหนอง คลอง บึง
- ๒) ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๓) ให้มีแหล่งน้ำเพียงพอในการใช้อุปโภคและบริโภค

**๕. ความต้องการด้านความรู้ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

- ๑) ให้มีการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๒) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชนหรือที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน
- ๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๔) ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ให้มีอาคารสถานที่ที่เป็น ศูนย์กลางในการประกอบกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ศิลปะและประเพณีท้องถิ่น
- ๕) ให้มีการสงเคราะห์คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ HIV โรคเอดส์
- ๖) ให้มีสวัสดิการ และนันทนาการอย่างต่อเนื่อง

**๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ๑) ให้มีการอนุรักษ์ป่าไม้ แหล่งน้ำ และทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ
- ๒) ให้มีระบบกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๓) ให้มีระบบการระบายน้ำเสียภายในหมู่บ้าน
- ๔) รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงแม่น้ำ ลำคลอง บึง
- ๕) ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชน ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**๗. ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

- ๑) ต้องการมีส่วนร่วมในสังคมมากยิ่งขึ้น โดยให้โอกาส ทางสังคมทุกด้านมากกว่าที่เป็นอยู่
- ๒) ต้องการความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเมือง การบริหาร การปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
- ๓) ให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละครั้ง
- ๔) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอ และเหมาะสมในการปฏิบัติงาน
- ๕) ให้มีการจัดเก็บรายได้อย่างครบถ้วน มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม
- ๖) ให้มีการส่งเสริมการสร้าง ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี และกลุ่มอาสาอื่นๆ

**๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนใน เขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลพระกลางทุ่ง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน และทุกรูปแบบการพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบลจะสมฤทธิ์ผลสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบล พระกลางทุ่งยังได้เน้นให้ คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางใน การจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัด ให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง ได้มีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ อบต. โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัด/อำเภอ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนด และแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๒) จัดให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๓) จัดให้มีการบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๔) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา๖๘(๓))
- ๕) จัดให้มีสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา๑๖(๔))
- ๖) จัดให้มีสาธารณูปการที่เพียงพอ (มาตรา๑๖(๕))

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา๖๗(๓))
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๔) สังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา๑๖(๑๙))

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา๖๗(๔))
- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- ๓) การผังเมือง (มาตรา๖๘(๑๓))
- ๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา๑๖(๑๗))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา๖๘(๖))
- ๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา๖๘(๕))
- ๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา๖๘(๗))
- ๔) ให้มีตลาด (มาตรา๖๘(๑๐))
- ๕) การท่องเที่ยว(มาตรา๖๘(๑๒))
- ๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา๖๘(๑๑))
- ๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๘) การพาณิชยกรรมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา๑๖(๑๖))
- ๔) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา๑๗(๓))
- ๕) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

จากผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามของภารกิจทั้ง ๗ ด้าน อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สามารถสรุปได้ดังนี้

### ๑. จุดแข็ง (Strength-S)

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง มีแม่น้ำโขงไหลผ่าน เป็นแหล่งน้ำตามธรรมชาติสามารถนำน้ำขึ้นมาเพื่อการอุปโภค - บริโภค และการเกษตรได้

๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง มีภูมิประเทศที่สวยงาม เพราะมีพื้นที่ติดต่อกับแม่น้ำโขง เป็นแหล่งท่องเที่ยวของตำบลได้

๑.๓ ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นได้ดี ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่เอื้อต่อการพัฒนาภายในตำบล

๑.๔ ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่งค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือ ช่วยเหลือในงานของราชการได้

๑.๕ ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง ประชาชนมีการรวมกลุ่มอาชีพหลายกลุ่ม

๑.๖ มีทางหลวงแผ่นดิน ๒๑๒ ผ่าน และมีรถประจำทางวิ่งตลอดวัน

๑.๗ มีพื้นที่ติดกับ สปป.ลาว

๑.๘ มีการผลิตผ้าทอพื้นเมือง

๑.๙ มีความโดดเด่นด้านวัฒนธรรม โดยเฉพาะวัฒนธรรมบุญประเพณี

๑.๑๐ เป็นตำบลที่มีความโดดเด่นในด้านสืบสานพุทธศาสนาและประเพณี เช่น บุญแข่งเรือจัดเป็นประจำทุกปี

### ๒. จุดอ่อน (“Weakness-W)

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่งมีพื้นที่ติดกับแม่น้ำโขง บางพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มทำให้เกิดน้ำท่วมในฤดูน้ำหลาก เป็นเหตุให้เกิดน้ำท่วมพืชผลทางการเกษตรของเกษตรกรได้รับความเสียหาย

๒.๒ ความขัดแย้งภายในหมู่บ้าน ตำบล เป็นปัจจัยหนึ่งที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนา

๒.๓ การมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนอยู่ในระดับต่ำ

๒.๔ อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

๒.๕ รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

๒.๖ การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ไม่ครอบคลุมทุกด้าน

๒.๗ ผลผลิตพืชระยะสั้น ขาดการบริหารจัดการทางการตลาด

๒.๘ ไม่มีมาตรการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่ชัดเจน

๒.๙ สถานที่ท่องเที่ยวขาดการประชาสัมพันธ์

๒.๑๐ พื้นที่ในตำบลพระกลางทุ่งมีทั้งหมด ๑๖ หมู่บ้าน ซึ่งมีจำนวนมากเกินไปทำให้พัฒนาไม่ทั่วถึง

๒.๑๑ เยาวชนไม่มีการสืบสานศิลปวัฒนธรรม วิถีชีวิตเริ่มเปลี่ยนแปลงจากชุมชนพื้นเมืองเข้าสู่ระบบวิถีชีวิตแบบใหม่ โดยเฉพาะกลุ่มคนรุ่นใหม่

### ๓. โอกาส (Opportunity-O)

๓.๑ รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร งบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

๓.๒ การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้น และผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

๓.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัว และเกิดการพัฒนานาในทุกด้าน

๓.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง อยู่ในเขตอำเภอที่จังหวัดให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาน้ำท่วม และการแก้ไขปัญหาการกัดเซาะตลิ่งแม่น้ำโขง

๓.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง มีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวกทำให้การขนส่งสินค้า และการเดินทางไปเขตอื่นๆ ได้สะดวก

๓.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง มีภูมิประเทศที่สวยงามควรส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญได้

#### ๔. อุปสรรค (Threat-T)

๔.๑ ค่านิยมเยาวชนอนาคตของตำบลมีแนวโน้มฟุ่มเฟือย ให้ความสำคัญความเป็นไทยน้อย

๔.๒ สนใจอารยธรรมต่างชาติมากขึ้น

๔.๓ เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

๔.๔ ภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้งซ้ำซาก น้ำท่วม

๔.๕ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔.๖ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

#### ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

##### ภารกิจหลัก

- ๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

##### ภารกิจรอง

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒) การสนับสนุนและส่งเสริมความเข้มแข็งองค์กรชุมชน
- ๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

#### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.กลาง) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้สามารถกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และทั้งยังสามารถกำหนดส่วนราชการเพิ่มขึ้นได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงกำลังงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลให้สามารถกำหนดได้ ๕ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน นั้นนับว่าเพียงพอ กับการบริหารงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพยังไม่มี ความจำเป็นต้องกำหนดส่วนราชการเพิ่มเติมแต่อย่างใด เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง มีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญ เฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับการกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล พระกลางทุ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

**๘.๑ โครงสร้าง**

ตามที่ยังองค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ใว้ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง จึงได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าว ประกอบด้วย ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ดังนี้

โครงสร้างเดิม อบต.พระกลางทุ่ง	โครงสร้างใหม่ อบต.พระกลางทุ่ง
<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> <b>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b> ๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานนิติการ ๑.๓ งานสวัสดิการสังคม ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> <b>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b> ๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ <b>๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ</b> ๑.๒.๑ งานนิติการ ๑.๒.๒ งานสวัสดิการสังคม ๑.๒.๓ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
<b>๒. กองคลัง</b> <b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b> ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๑.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> <b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b> ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๑.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> - งานตรวจสอบภายใน	<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> - งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนในปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

- ๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคนของบุคคล
- ๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ
- ๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

- ๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
- ๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
- ๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มควรลด
- ๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

- ๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
- ๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
- ๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
- ๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
- ๙. มีการใช้คนเต็มที่มีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
- ๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

- ๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
  - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	๑๐	วัน
คิดวันหยุดเฉลี่ยลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

\*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน  
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง  
(๐๘.๓๐ น.-๑๖.๓๐ น. เวลาพักกลางวัน ๑ ชั่วโมง- เวลาพักส่วนตัว ๑ ชั่วโมง)

\*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐x๖) = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง  
หรือ (๑,๓๘๐x๖๐) = ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตร  
ในการคำนวณ

จำนวนคน =  $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าว โดยในระยะเริ่มแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือฝ่าย และหรือในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และได้พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาจัดตั้งเป็นส่วนราชการต่อไปได้ จากแนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	โอนมา ๕ ม.ค.๖๙
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักงานบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างขอกรม จัดสอบ
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	-	๑	-	-	+๑	ว่าง(เปิด กรอบใหม่)
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจสำนักปลัด</b>								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๓	-	-	+๑	ว่าง(เปิด กรอบใหม่)
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	-	๑	-	-	+๑	ว่าง(เปิดกรอบ ใหม่)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	-	-	-	๑	-	-	+๑	ว่าง(เปิดกรอบ ใหม่)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจกองคลัง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	๑	-	-	+๑	ว่าง(เปิดกรอบ ใหม่)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	+๑	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างขอกรมจัดสรร
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ (พนักงานสูบน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจกองช่าง</b>								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๒	๔	-	+๑	+๒	ว่าง(เปิดกรอบ ใหม่)
<b>กองการศึกษาฯ</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างขอกรมจัดสรร
<b>พนักงานจ้างทั่วไป กองการศึกษาฯ</b>								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพระกลางท่า</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างรอกรม จัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมจัดสรร
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	กรมจัดสรร

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลักศิลาใต้</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างรอกรม จัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑				ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรากรม จัดสรร
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดอนสวรรค์</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างรอกรม จัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองกุดแคน</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างรอกรม จัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมจัดสรร
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๖๖</b>	<b>๖๗</b>	<b>๗๒</b>	<b>๗๙</b>	<b>-</b>	<b>+๖</b>	<b>+๗</b>	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราเงินเดือน	รวม	เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนอื่น	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๔,๙๙๐	๕๓๙,๘๘๐	๔๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราเงินเดือน	รวม	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	ต้น	๑	๔๒,๘๙๐	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐

๓. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราเงินเดือน	รวม	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๓๕,๒๒๐	๔๒๒,๖๔๐	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐

๔. สำนักปลัด มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราเงินเดือน	รวม	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๐,๙๐๐	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑๕,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๐,๒๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๙,๖๓๐	๔๗๕,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๒๐,๗๗๐	๒๔๙,๒๔๐	๐	๐	๐	๘,๘๘๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๒๑,๑๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๒๔,๔๘๐	๒๙๓,๗๖๐	๐	๙,๔๘๐	๙,๓๒๐	๑๐,๐๘๐
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๒๑,๑๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๙	นิติกร	ปก.	๑	๑๘,๒๐๐	๒๑๘,๔๐๐	๐	๐	๐	๑๒,๐๐๐
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๓๘,๙๙๐	๔๖๗,๘๘๐	๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๖๐๐	๑๖,๐๘๐
๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ว่าง)	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๓๒๐	๙,๗๒๐
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๓๐,๗๗๐	๓๖๙,๒๔๐	๐	๑๐,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
๑๓	นักวิชาการสาธารณสุข(ว่าง)	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๗,๐๑๐	๒๐๔,๑๒๐	๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๙,๘๗๐	๑๑๘,๔๔๐	๐	๔,๘๘๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
๑๕	คนสวน	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐
๑๖	คนงานทั่วไป	-	๓	๙,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๐	๐

## ๕. กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตรา เงินเดือน	รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)(ว่าง)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๔๔,๒๘๐	๕๓๑,๓๖๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๒๖,๕๐๐	๓๑๘,๐๐๐	๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐
๔	นักวิชาการเงินและบัญชี(ว่าง)	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๕	นักวิชาการพัสดุ(ว่าง)	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๓๒,๒๗๐	๓๘๔,๒๔๐	๐	๑๒,๔๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๓๖,๖๔๐	๔๓๙,๖๘๐	๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๔,๑๒๐
๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๓๖,๖๔๐	๔๓๙,๖๘๐	๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๔,๑๒๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	๑	๑๗,๘๕๐	๒๑๔,๒๐๐	๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๖,๖๖๐	๑๙๙,๙๒๐	๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๕,๗๖๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
๑๓	คนงานทั่วไป	-	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-	-

## ๖. กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตรา เงินเดือน	รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)(ว่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐
๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๓๒,๗๙๐	๓๙๓,๔๘๐	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐
๓	วิศวกรโยธา	ปก.	๑	๑๘,๒๐๐	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๐	๑๒,๐๐๐
๔	นายช่างไฟฟ้า(ว่าง)	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
<b>ลูกจ้างประจำ</b>									
๕	พนักงานสูบน้ำ	-	๑	-	-	-	-	-	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๖	พนักงานสูบน้ำ(ทักษะ)	-	๑	๑๕,๒๘๐	๑๗๘,๐๘๐	-	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐
๗	พนักงานสูบน้ำ(ทักษะ)	-	๑	๑๒,๑๙๐	๑๔๖,๒๘๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๘	พนักงานสูบน้ำ(ทักษะ)	-	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๖,๐๒๐	๑๙๒,๒๔๐	-	๗,๐๘๐	๗,๒๒๐	๗,๕๖๐
๑๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๕,๔๒๐	๑๘๕,๐๔๐	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐
๑๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๓,๙๘๐	๑๖๗,๗๖๐	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๑๒	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ว่าง)	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
๑๓	คนงานทั่วไป	-	๔	-	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-	-

๗. กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๒๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตรา เงินเดือน	รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๓,๕๘๐	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐
๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๓๐,๗๗๐	๓๖๙,๒๔๐	-	๑๐,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
๓	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๕๖๐
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑๔,๐๓๐	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	๙,๗๒๐
๕	ครู(ว่าง ๑ อัตรา)	ชก.	๗	-	-	-	-	-	-
๖	ครูผู้ช่วย(ว่าง)	-	๑	-	-	-	-	-	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(ว่าง ๑ อัตรา)	-	๗	-	-	-	-	-	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
๘	คนงานทั่วไป	-	๓	๙,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	-	-	-	-
๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๒	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-

ปี ๒๕๖๗ กำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราเงินเดือน	รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กพระกลางท่า	-	๑	-	-	-	-	-	-
๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กหลักศิลาใต้	-	๑	-	-	-	-	-	-
๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กหลักวัดดอนสวรรค์	-	๑	-	-	-	-	-	-
๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านหนองกุดแคน	-	๑	-	-	-	-	-	-







๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/ค่าตอบแทน	
๑	นางสาวสมลักษณ์ นานะเนื่อ	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐	๔๘,๐๐๐	-	๔๕๖,๖๐๐
๒	นางสาวใจเพชร เสวารี	-	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๖,๖๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๑	นางสาววิภาดา อุดมจิตร์	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๑-๒๒๒๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๒๒๒๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๐๙,๓๒๐	-	-	๔๐๙,๓๒๐
สำนักปลัด อบต.												
๑	นางเจนิศดา ภิญโญ	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๑-๒๒๒๕-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๒๒๒๕-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙๘,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๖,๕๖๐
๒	นางเพ็ญพิศ ธนพัฒน์ปรีชา	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๑-๒๒๒๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๒๒๒๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๕๐,๙๖๐
๓	นางนัฐธิดา อินทอง	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๑-๒๒๒๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยความสะดวก (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๒๒๒๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยความสะดวก (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๕๖,๖๐๐
๔	นางสาวเรณิธรทิพย์ นวลตา	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๕๙,๒๕๐	-	-	๒๕๙,๒๕๐
๕	นายพัชรพล ไว่แสน	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๑๑,๖๕๐	-	-	๓๑๑,๖๕๐
๖	นายประชิด ยนลอย	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๘๐,๐๘๐	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๗	นายเสกสุพงษ์ ทบอาจ	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๘	นางสาวจิระนันท์ ต้นสวรรค์	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๕๙,๒๕๐	-	-	๒๕๙,๒๕๐
๙	จ.อ.ประสานมิตร คนดลอง	ประกาศนียบัตรหลักสูตรนครจ.พระนครศรีอยุธยา	๑๙-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน ๑	ช.ง.	๑๙-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน ๑	ช.ง.	๔๕๓,๔๘๐	-	-	๔๕๓,๔๘๐
๑๐	นางณัฐภัทร์ แก้วก่า	ปวส.	๑๙-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑๙-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๖๙,๒๕๐	-	-	๓๖๙,๒๕๐
๑๑	-	-	๑๙-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	๑๙-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง
๑๒	-	-	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง												
๑	นายคมสันต์ มิคภาพ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑๙๖,๒๐๐	-	-	๑๙๖,๒๐๐
๒	นายพลศักดิ์ ศิริวงศ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓	นางสาวจุฬาลักษณ์ ไชยสิทธิ์	ป.๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔	นายจรูญ ไชยพร	ป.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕	นางสาวชาลิณี พลดี	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖	นางสาวณมด ไม้ตรี	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน
กองคลัง											
๑	-	-	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	ว่าง
๒	นางสาวพิมพ์าท ทองออน	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙๙,๖๐๐	๑๙,๐๐๐	๕๑๖,๖๐๐
๓	-	-	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	ว่าง
๔	-	-	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	ว่าง
๕	นายเบญจมาภรณ์ สายขุนทด	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๓๐๙,๐๕๐	-	๓๐๙,๐๕๐
๖	นางภัทราภรณ์ จันทรัตน์	ปวส.	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	๔๒๖,๔๕๐	-	๔๒๖,๔๕๐
๗	นางสุภัทราภรณ์ โสดาลี	ปวส.	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๓๗๕,๑๒๐	-	๓๗๕,๑๒๐
๘	นางสาวกมลชนก พัทธมา	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๓๗๕,๑๒๐	-	๓๗๕,๑๒๐
พนักงานจ้าง											
๑	นางจางวราภรณ์ โสภี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๐๔,๐๐๐	-	๒๐๔,๐๐๐
๒	นางสาวสุภาพร แสนโคตร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๒,๒๔๐	-	๑๙๒,๒๔๐
๓	นางสาวศิริลักษณ์ ลำทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐
๔	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	ว่าง
๕	นางวันเพ็ญ คงสกุล	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๖	นางสาวสมมาลี อางแสน	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง											
๑	-	-	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๑๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๑๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	ว่าง
๒	นายสุรชัยโท ขัยอินทร์	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๑๑	วิศวกรโยธา	ป.ก.	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๑๑	วิศวกรโยธา	ป.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐
๓	นายชำนาญ ดันสรศรี	ปวส.	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๑๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๑๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๓๙๓,๔๕๐	-	๓๙๓,๔๕๐
๔	-	-	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๑๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ช.ง.	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๑๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ											
๑	นายวิชัย ไชยสิทธิ์	ม.๓	ถ ๑๐๐๓	พนักงานสูบน้ำ	-	ถ ๑๐๐๓	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-
พนักงานจ้าง											
๑	นายบุญอมรินทร์ ขามาศย์	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๙๘,๐๕๐	-	๑๖๔,๕๒๐
๒	นายประสิทธิ์ บุปผาชาติ	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๕๖,๒๕๐	-	๑๓๗,๗๒๐
๓	นางสาวปวีณา ไชยนิ้ง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๒๔๐	-	๑๓๘,๒๔๐
๔	นายศิวินันท์ จันทรัตน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๕,๐๕๐	-	๑๗๑,๐๐๐
๕	นายอรุณพล ริมพระ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๗,๗๖๐	-	๑๕๕,๐๕๐
๖	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	ว่าง
๗	นายศักดิ์ ลำทอง	ป.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐
๘	นางสาวปวีณ์ มหาโคตร	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๙	นายอิทธิพงษ์ ไชยนิ้ง	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
กองการศึกษา											
๑	-	-	๑๙-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๙-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐	-	๕๖๔,๙๖๐
๒	นางชนิษฐา ศุภยราช	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๑๙-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๓๗๖,๐๔๐	-	๓๗๖,๐๔๐
๓	นางนันทน์ภัต สุธผล	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๖๙,๒๔๐	-	๓๖๙,๒๔๐
๔	นางสาวอัญชลี พนาภิกุล	ปวส.	๑๙-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๙-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๙๗,๙๐๐	-	๒๙๗,๙๐๐
๕	นางกัญญา สามีรัมย์	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๖	ครู	ขพ.	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๖	ครู	ขพ.	-	-	เงินอุดหนุน
๖	-	-	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๗	ครูผู้ช่วย	-	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๗	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ว่าง
๗	นางปิ่นแก้ว จิตรโคตร	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๘	ครู	ขพ.	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๘	ครู	ขพ.	-	-	เงินอุดหนุน
๘	นางสาวนิลบล รินทระ	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๙	ครู	ขพ.	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๙	ครู	ขพ.	-	-	เงินอุดหนุน
๙	-	-	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๐	ครู	-	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๐	ครู	-	-	-	ว่าง
๑๐	นางนันทิณีนิภา ใจตรง	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๓	ครู	ขพ.	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๓	ครู	ขพ.	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑	นางจิระพรรณ พงษ์โสภณ	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๔	ครู	ขพ.	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๔	ครู	ขพ.	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	นางทองพูล ศรีรินทร์	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๕	ครู	ขก.	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๕	ครู	ขก.	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง											
๑	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ๖	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)-	-	-	-	ว่าง
๒	นางสาวอมรรรัตน์ อัสถาร	ปริญญาโท	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ๖	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓	นางสุพัทธา ธาคำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ๕	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔	นางदानุวรรณ พรหมเอารักษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ๔	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕	นางสาวจิตตนา จันทนะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ๓	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖	นางสาววาสนา มนต์ชื่น	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ๒	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗	นางสาวพวงเพชร สัตย์ธรรม	ม.๓	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ๑	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘	นางสาวพรทิพย์ กุลเกษ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙	นางสาวณัฐณิชากร ศัตถาวร	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	นายวันชัย มพาศิคร	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นางสาวศุภรัตน์ ทาขาว	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นางสาววิพสุณี กุลจิว	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพระกลางท่า	-	-	-	กรมจัดสรร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๑๔	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลักศิลาใต้	-	-	-	-	-
๑๕	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลักวัดดอนสวรรค์	-	-	-	-	-
๑๖	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองกุดแคน	-	-	-	-	-

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมีระยะเวลา ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรบริหารส่วนตำบลยังต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบล จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอด จนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Govrtnmrnt Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังต่อไปนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม
๓. การศึกษาดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

**๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการพนักงานและลูกจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง ได้ประกาศได้ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรม โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*

แบบรายงานภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕  
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒  
องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙		
อัตราร้อยละ	รายการตามมาตรา ๓๕	หมายเหตุ
ตั้งแต่ร้อยละ ๔๐ ขึ้นไป		* ให้ อบท. เลือกช่องร้อยละตามช่อง ภาระค่าใช้จ่ายและพิมพ์จำนวน ตัวเลขให้ถูกต้องตามแผนอัตรากำลัง
ตั้งแต่ร้อยละ ๓๕ - ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐		
ตั้งแต่ร้อยละ ๓๐ - ต่ำกว่าร้อยละ ๓๕	๓๓.๗๗	
ตั้งแต่ร้อยละ ๒๕ - ต่ำกว่าร้อยละ ๓๐		
ตั้งแต่ร้อยละ ๒๐ - ต่ำกว่าร้อยละ ๒๕		
ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ลงไป		

ลงชื่อ .....  ..... ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวสมลักษณ์ นาเหนือ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง