

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โค้งยาง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลัง ฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง ตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การ บริหารส่วนตำบลโค้งยาง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไค้งยาง มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลไค้งยาง

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไค้งยาง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไค้งยาง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไค้งยาง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลไค้งยาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไค้งยาง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไค้งยาง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไค้งยาง ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลไค้งยาง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไค้งยาง ตามพ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไค้งยาง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลไค้งยาง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การ

จัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุ ไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรกำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรกำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง(Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Rd-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นเกิดขึ้นตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่หน่วยงานการปกครองขึ้นพื้นฐานของรัฐบาล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ โดยได้รับการเปลี่ยนฐานะจากสภาตำบลโค้งยางเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๔๒ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๘ หมู่บ้าน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้นจำนวน ๒,๕๖๓ คน แบ่งเป็นเพศชายจำนวน ๑,๒๑๓ คน ประชากรเพศหญิงจำนวน ๑,๓๕๐ คน (ที่มาจากข้อมูลทะเบียนราษฎร วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓) มีพื้นที่ปกครองทั้งหมด ๔.๔๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓,๒๐๑ ไร่ มีจำนวนครัวเรือนรวมทั้งสิ้น ๕๘๑ ครัวเรือน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- เส้นทางเกี่ยวกับการเกษตรชำรุดเสียหาย
- ปัญหาระบบระบายน้ำภายในหมู่บ้านไม่สะดวก

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพอย่างเป็นรูปธรรม
- ความรู้ด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ด้านสังคม - การศึกษา

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- การขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

- การขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- คลอง ตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำเพื่อการเกษตรไม่สะดวก

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก และก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต

๒. ด้านเศรษฐกิจ
 - จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
 - ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
 - ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. ด้านสังคม - การศึกษา
 - ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา การป้องกันและควบคุมโรค ทั้งโรคติดต่อและไม่ติดต่อ
 - ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสุขภาพติดต่าง ๆ
 - ให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
 - ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา ทั้งในและนอกระบบ
๔. ด้านการเมือง - การบริหาร
 - จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้องค์การภาคประชาชนและกลุ่มอาสาอื่นๆ
 - จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
 - จัดตั้งศูนย์ข้อมูลหรือห้องสมุดชุมชน รวมถึงศูนย์ไอทีชุมชน
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยางนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลโค้งยาง คือ **“เกษตรกรรมแบบยั่งยืน พัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปสู่ชุมชนที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง แห่งนี้ได้ยึดถือแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ ดังมีสาระสำคัญซึ่งจะแถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง ดังต่อไปนี้

๑. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๑.๑ สนับสนุนส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไปในพื้นที่เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ ทั้งจาก แผนนโยบายภาครัฐโดยตรง และการสมัครใจอีกทั้งสนับสนุนการเรียนรู้ที่เกิดจากการ สืบค้นข้อมูลจากระเบียบเครือข่ายอันเป็นทำให้ประชาชนได้รับรู้ข่าวสารที่กว้างไกล และทันต่อเหตุการณ์
- ๑.๒ ในด้านการส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสืบสานมรดก ทางภูมิปัญญา ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนตลอดจนวัฒนธรรม การแสดงออกซึ่งความ กตัญญูต่อบุพการีและสูงอายุ
- ๑.๓ ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ราชการกำหนด

๒. ด้านสาธารณสุข

- ๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุนและให้ความสำคัญต่อกระบวนการและวิธีการด้านสาธารณสุข
- ๒.๒ ดำเนินการให้มีกิจกรรมเพื่อสนองนโยบายของรัฐ อันจะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีต่อ ประชาชนในพื้นที่
- ๒.๓ ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพิษภัยและโทษของสารเสพติด ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการ จัดกิจกรรมเพื่อการออกกำลังกาย การเล่นกีฬาของเด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการทอนโอกาสและลดความเสี่ยงในการใช้สารเสพติดและในขณะเดียวกันก็ เป็นการทำให้มีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ขึ้น
- ๒.๔ ดำเนินการและระงับโรคติดต่อ

๓. ด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

- ๓.๑ สนับสนุน ส่งเสริมและให้ความรู้การเกษตรแบบผสมผสานเกษตรทางเลือก และเกษตร อินทรีย์รวมทั้งส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่เกษตรกรโดยยึดหลัก แนวทางพระราชดำริ “เกษตรพอเพียง”
- ๓.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนได้นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อการลดรายจ่าย และลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๓.๓ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้เติบโต และแข็งแรง และพัฒนาศักยภาพของกลุ่มได้

๔. ด้านสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ จัดให้มีการปรับปรุง แก้ไขสภาพสิ่งแวดล้อม สถานที่สาธารณะในพื้นที่ให้มีความ สะอาดเรียบร้อย ทั้งแม่น้ำลำคลองและทางสัญจรต่าง ๆ

๔.๒ ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการอนุรักษ์และรักษาสภาพแวดล้อมรวมถึงความรู้เกี่ยวกับการดูแลเรื่องขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล อันเป็นผลกระทบต่อชุมชนโดยรวม

๕. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๕.๑ ดำเนินการก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุงถนนและเส้นทางสัญจรในพื้นที่ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทาง และขนส่งสินค้าของประชาชน
- ๕.๒ ดำเนินการติดตั้งซ่อมแซม ปรับปรุงระบบไฟฟ้าในส่วนที่ให้บริการไม่ทั่วถึงและส่วนที่ชำรุดเสียหาย
- ๕.๓ สนับสนุนจัดหาแหล่งน้ำอุปโภค บริโภคให้เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน
- ๕.๔ พัฒนาอาคาร สถานที่และก่อสร้างลานกีฬาเพื่อบริการให้ชุมชนอย่างทั่วถึง

๖. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ๖.๑ สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมตามกฎหมาย อันจะมีผลต่อความปลอดภัยของประชาชน เช่น อสตร. อปพร. ฯลฯ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกและเพิ่มความมั่นใจในด้านความปลอดภัยแก่ประชาชนในพื้นที่
- ๖.๒ ส่งเสริมมาตรการในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. ด้านสังคม การเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน

- ๗.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความเข้าใจศึกษาบทบาท หน้าที่ของตนเองเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองในทุกๆระดับ เพื่อให้มีความเข้าใจถึงผลต่าง ๆ ซึ่งอาจมีผลกระทบโดยตรงต่อตนเองและชุมชน
- ๗.๒ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมากขึ้น โดยการเสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็นรวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ บริหารราชการโดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม สำนักรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า

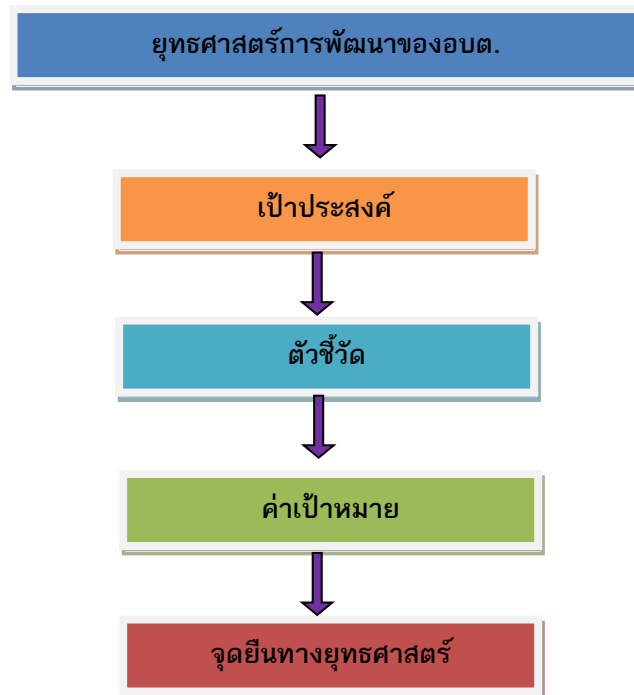
๘. ด้านการบริหารจัดการ

- ๘.๑ ส่งเสริมแนวทางตามพระราชดำริ
- ๘.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสำนักงานให้ทันสมัย และให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล
- ๘.๓ ส่งเสริมการพัฒนาการให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

คณะผู้บริหาร มีความตั้งใจที่นำนโยบายที่ได้แถลงต่อประชุมสภา อบต. และหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ เพื่อจะนำไปแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของชาติ ยุทธศาสตร์ของจังหวัด เพื่อร่วมกันตรวจสอบและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ใค้ข่างให้เป็นที่ยิ่งของประชาชนและสร้างความเจริญแก่ท้องถิ่นและประเทศชาติต่อไป

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของ อบต. มีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของ อบต. ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แนวทางการวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลไค้งยาง โดยใช้เทคนิค (SWOT Analysis)

๑. จุดแข็ง (S :strength)

- มีแหล่งน้ำธรรมชาติ คือ ลำคลองเหมืองหว่า และคลองชลประทาน เหมาะแก่การทำการเกษตร

- มีสถานศึกษา ๑ แห่ง ระดับประถมศึกษาที่มีคุณภาพ

- องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

- มีศาสนสถาน ๒ แห่ง ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาจากผู้นำศาสนาในพื้นที่

พื้นที่

- มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการใน

ทำงานที่ดี

- ผู้บริหาร และผู้นำในท้องถิ่น มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และการประสานงานการ

๒. จุดอ่อน (W:Weakness)

- พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม ในช่วยฤดูฝนก็จะเกิดน้ำท่วม ในช่วงฤดูแล้งก็จะขาดแคลนน้ำ
- เป็นสังคมกึ่งเมือง ไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง การรวมกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ มีลักษณะเบาบาง
- การมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นยังมีลักษณะเบาบาง
- ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสถานที่ออกกำลังกายอย่างเพียงพอ

๓. โอกาส (O:Opportunity)

- มีการสนับสนุนงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และมีการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น ๆ เช่น อบจ. ส.ส. สจ. ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีตามแผน
- มีเขตอุตสาหกรรมนวนคร ขยายเศรษฐกิจ และสร้างงานให้กับประชาชนในพื้นที่
- แผนนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔. ข้อจำกัด (T:Threat)

- ไม่สามารถจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ได้มากกว่าเดิมเพราะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ที่ได้รับยกเว้นการจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ ทำให้มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีไม่เพียงพอจากรายจ่ายในแต่ละปี
- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ และบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการกิจการถ่ายโอน และถูกจำกัดด้วยภาระค่าใช้จ่าย

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

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อกันระหว่างองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างดีเป็นอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลไค้งยาง จะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๖ ด้านการพัฒนารายได้
- ๖.๑.๗ ด้านการส่งเสริมการเกษตร

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การสนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อน
- ๖.๒.๔ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (แก้ไขปัญหายาเสพติด)
- ๖.๒.๕ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยว
- ๖.๒.๖ การพัฒนาความรู้แก่ประชาชน สมาชิก อบต.
- ๖.๒.๗ การพัฒนาสาธารณูปโภค
- ๖.๒.๘ การพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค – บริโภค และเพื่อการเกษตร
- ๖.๒.๙ การพัฒนาด้านการบริหารและการบริการประชาชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลไค้งยาง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม กองส่งเสริมการเกษตร และกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา เนื่องจากได้รับการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่างๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนในเขตตำบลไค้งยางมีความต้องการในการบริการด้านต่างๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลไค้งยาง ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังดังกล่าวให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานงานครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)
๑	อบต.โนนค้ำ	๗	๓๖,๕๐๐,๐๐๐.-	๑๗	-	๑	๔	๓
๒	อบต.บึงขี้เหล็ก	๕	๓๖,๔๓๐,๐๐๐.-	๒๐	๑	๑	๗	๒
๓	อบต. กุดจิก	๕	๒๖,๐๐๐,๐๐๐.-	๑๘	๑	-	-	๘

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไค้งยาง ให้เหมาะสม จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่ง ว่างเดิม เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและความซับซ้อนให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไค้งยาง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

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

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง (ระดับตัวบุคลากร)

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนาที่กว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บริหารบังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยบุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด	๑.สำนักงานปลัด	
๑.๔ <u>งานสังคมสงเคราะห์</u>	๑.๔ <u>งานสังคมสงเคราะห์</u>	
งานส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุ คนชรา	งานส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุ คนชรา	
ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์	ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์	
-งานส่งเสริมสวัสดิการผู้ยากไร้	-งานส่งเสริมสวัสดิการผู้ยากไร้	
๑.๕ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u>	๑.๖ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u>	
-งานพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพชุมชนและ	-งานพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพชุมชนและ	
เศรษฐกิจชุมชน	เศรษฐกิจชุมชน	
-งานพัฒนาและการจัดการความรู้ชุมชน	-งานพัฒนาและการจัดการความรู้ชุมชน	
- งานวิจัยด้านพัฒนาชุมชน	- งานวิจัยด้านพัฒนาชุมชน	
๑.๖ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>	๑.๖ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>	
-งานอำนวยความสะดวก	-งานอำนวยความสะดวก	
-งานป้องกัน	-งานป้องกัน	
-งานช่วยเหลือฟื้นฟู	-งานช่วยเหลือฟื้นฟู	
-งานกู้ภัย	-งานกู้ภัย	
๑.๗ <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนากลุ่มองค์กร</u>	๑.๗ <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนากลุ่มองค์กร</u>	
<u>เครือข่ายประชาชน</u>	<u>เครือข่ายประชาชน</u>	
-งานส่งเสริม สนับสนุนการรวมกลุ่มและจัดตั้งกลุ่ม	-งานส่งเสริม สนับสนุนการรวมกลุ่มและจัดตั้งกลุ่ม	
องค์กรชุมชน	องค์กรชุมชน	
- งานฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการและ	- งานฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการและ	
หลักการพัฒนาชุมชน	หลักการพัฒนาชุมชน	
- งานฝึกอบรม ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพที่	- งานฝึกอบรม ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพที่	
เหมาะสมแก่ประชาชนในชุมชน	เหมาะสมแก่ประชาชนในชุมชน	
๑.๘ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u>	๑.๘ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u>	
-งานสุขาภิบาลทั่วไป	-งานสุขาภิบาลทั่วไป	
-งานสุขาภิบาลโรงงาน	-งานสุขาภิบาลโรงงาน	
-งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	-งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	
-งานอาชีวอนามัย	-งานอาชีวอนามัย	
๑.๙ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u>	๑.๙ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u>	
-งานอนามัยชุมชน	-งานอนามัยชุมชน	
-งานสาธารณสุขมูลฐาน	-งานสาธารณสุขมูลฐาน	
-งานสุขศึกษา	-งานสุขศึกษา	
-งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ	-งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ	
-งานป้องกันยาเสพติด	-งานป้องกันยาเสพติด	
๑.๑๐ <u>งานรักษาความสะอาด</u>	๑.๑๐ <u>งานรักษาความสะอาด</u>	
-งานควบคุมสิ่งปฏิกูล	-งานควบคุมสิ่งปฏิกูล	
-งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล	-งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล	
-งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย	-งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด	๑.สำนักงานปลัด	
๑.๑๑ <u>งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u>	๑.๑๑ <u>งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u>	
-งานส่งเสริมและเผยแพร่	-งานส่งเสริมและเผยแพร่	
-งานควบคุมมลพิษ	-งานควบคุมมลพิษ	
-งานศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม	-งานศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม	
-งานติดตามตรวจสอบ	-งานติดตามตรวจสอบ	
๑.๑๒ <u>งานควบคุมโรค</u>	๑.๑๒ <u>งานควบคุมโรค</u>	
-งานเฝ้าระวัง	-งานเฝ้าระวัง	
-งานระบาดวิทยา	-งานระบาดวิทยา	
-งานโรคติดต่อและสัตว์โรค	-งานโรคติดต่อและสัตว์โรค	
-งานโรคเอดส์	-งานโรคเอดส์	
๒ . กองคลัง	๒ . กองคลัง	
๒.๑ <u>งานการเงิน</u>	๒.๑ <u>งานการเงิน</u>	
-งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	-งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	
-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย	-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย	
-งานเก็บรักษาเงิน	-งานเก็บรักษาเงิน	
๒.๒ <u>งานบัญชี</u>	๒.๒ <u>งานบัญชี</u>	
-งานการบัญชี	-งานการบัญชี	
-งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย	-งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย	
-งานงบการเงินและงบทดลอง	-งานงบการเงินและงบทดลอง	
-งานแสดงฐานะทางการเงิน	-งานแสดงฐานะทางการเงิน	
๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u>	๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u>	
-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	
-งานพัฒนารายได้	-งานพัฒนารายได้	
-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	
๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u>	๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u>	
-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	
-งานพัสดุ	-งานพัสดุ	
-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ยานพาหนะ	-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ยานพาหนะ	
๓ . กองช่าง	๓ . กองช่าง	
๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u>	๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u>	
-งานก่อสร้างและบูรณะถนน	-งานก่อสร้างและบูรณะถนน	
-งานก่อสร้างบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ	-งานก่อสร้างบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ	
-งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	-งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	
-งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	-งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓ . กองช่าง	๓ . กองช่าง	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
-งานวิศวกรรม	-งานวิศวกรรม	
-งานประเมินราคา	-งานประเมินราคา	
-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	
-งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	-งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	
-งานออกแบบ	-งานออกแบบ	
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
-งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา	-งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา	
-งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร	-งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร	
-งานระบายน้ำ	-งานระบายน้ำ	
- งานจัดตกแต่งสถานที่	-งานจัดตกแต่งสถานที่	
๓.๔ งานผังเมือง	๓.๔ งานผังเมือง	
-งานสำรวจและแผนที่	-งานสำรวจและแผนที่	
-งานวางผังพัฒนาเมือง	-งานวางผังพัฒนาเมือง	
-งานควบคุมทางผังเมือง	-งานควบคุมทางผังเมือง	
๔ . กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔ . กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๑ งานบริหารวิชาการ	๔.๑ งานบริหารวิชาการ	
-งานบริหารวิชาการ	-งานบริหารวิชาการ	
-งานบริหารวิชาการ	-งานนิเทศการศึกษา	
-งานเทคโนโลยีทางการศึกษา	-งานเทคโนโลยีทางการศึกษา	
-งานลูกเสือและยุวกาชาด	-งานลูกเสือและยุวกาชาด	
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
-งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา	-งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา	
-งานกิจการศาสนา	-งานกิจการศาสนา	
-งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม	-งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม	
-งานกิจการเด็กและเยาวชน	-งานกิจการเด็กและเยาวชน	
-งานกีฬาและนันทนาการ	-งานกีฬาและนันทนาการ	
๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	
-งานจัดการศึกษา	-งานจัดการศึกษา	
-งานพลศึกษา	-งานพลศึกษา	
-งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน	-งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน	
-งานบริการและบำรุงรักษาสถานศึกษา	-งานบริการและบำรุงรักษาสถานศึกษา	
-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕.กองส่งเสริมการเกษตร	๕. กองส่งเสริมการเกษตร	
๕.๑ งานส่งเสริมด้านการเกษตร	๕.๑ งานส่งเสริมด้านการเกษตร	
-งานวิชาการและส่งเสริมการเกษตร	-งานวิชาการและส่งเสริมการเกษตร	
-งานเทคโนโลยีทางการเกษตร	-งานเทคโนโลยีทางการเกษตร	
-งานแหล่งน้ำทางการเกษตร	-งานแหล่งน้ำทางการเกษตร	
-งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	-งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๕.๒ งานพัฒนาด้านปศุสัตว์	๕.๒ งานพัฒนาด้านปศุสัตว์	
-งานวิชาการ	-งานวิชาการ	
-งานพัฒนาการเลี้ยงสัตว์	-งานพัฒนาการเลี้ยงสัตว์	
-งานควบคุมป้องกันโรคสัตว์	-งานควบคุมป้องกันโรคสัตว์	
-งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	-งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
๕.๓ งานอนุรักษ์ธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อม	๕.๓ งานอนุรักษ์ธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อม	
-งานอนุรักษ์รักษาสิ่งแวดล้อม	-งานอนุรักษ์รักษาสิ่งแวดล้อม	
-งานอนุรักษ์ธรรมชาติ	-งานอนุรักษ์ธรรมชาติ	
-งานรักษาความสะอาดและสิ่งปฏิกูล	-งานรักษาความสะอาดและสิ่งปฏิกูล	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลไค้งยาง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง) เป็นผู้บริหารสูงสุด แบ่งส่วนราชการเป็น ๕ กอง และได้จัดทำโครงสร้างกำหนดส่วนราชการ และได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานเพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไค้งยางและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไค้งยางเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งและมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง) จำนวน	๑	อัตรา
(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย		
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ต้น) จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. จำนวน	๑	อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (กำหนดเพิ่ม) จำนวน	๑	อัตรา
ลูกจ้างประจำ		
-นักทรัพยากรบุคคล จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป		
- ภารโรง จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน	๑	อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน	๑	อัตรา

(๒) กองคลัง ประกอบด้วย

- | | | | |
|---|-------|---|-------|
| - ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (กำหนดเพิ่ม) | จำนวน | ๑ | อัตรา |

(๓) กองช่าง ประกอบด้วย

- | | | | |
|-------------------------------------|-------|---|-------|
| - ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นายช่างโยธา ปง./ชง. | จำนวน | ๑ | อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | | | |
|---------------|-------|---|-------|
| - คนงานทั่วไป | จำนวน | ๑ | อัตรา |
|---------------|-------|---|-------|

(๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- | | | | |
|---|-------|---|-------|
| - ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ต้น) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - ครู | จำนวน | ๑ | อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | | | |
|---------------|-------|---|-------|
| - ผู้ดูแลเด็ก | จำนวน | ๑ | อัตรา |
|---------------|-------|---|-------|

(๕) กองส่งเสริมการเกษตร

- | | | | |
|--|-------|---|-------|
| - ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร ต้น) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| - เจ้าพนักงานการเกษตร (ปง./ชง.) | จำนวน | ๑ | อัตรา |

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หน.สป.(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ								
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองส่งเสริมการเกษตร								
ผอ.ส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเกษตร (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๒๒	๒๓	๒๔	๒๔	+๑	+๑	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๔๑,๒๕๐	๔๑๕,๐๐๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐

๑ สำนักปลัด

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑.	นักบริหารงานทั่วไป	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๒.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๓.	นักวิชาการสาธารณสุข (ชำนาญการ)	๑	๒๑,๗๑๐	๒๖๐,๕๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐
๔.	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	๑	๒๔,๔๘๐	๒๙๓,๗๖๐	๙,๔๘๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐
๕.	เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๑	๒๑,๑๙๐	๒๕๔,๒๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๖.	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๗๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๗.	นักทรัพยากรบุคคล (ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๑,๕๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐
๘.	ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๙.	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๐.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐

ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๒. กองคลัง

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑.	นักบริหารงานการคลัง	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๓.	นักวิชาการพัสดุ (ชำนาญการ)	๑	๑๙,๔๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๔.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๗๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐

ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐

ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี
-	-	-	-	-	-

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๓. กองช่าง

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑.	นักบริหารงานช่าง	๑	๓๓,๐๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒.	นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	๑	๑๗,๓๑๐	๒๐๗,๗๒๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐
๓.	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑.๒
-	-	-	-	-	-

ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑.๒
-	-	-	-	-	-

ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี
-	-	-	-	-	-

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑.	นักบริหารงานศึกษา	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๕๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๐๘๐
๒.	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ)	๑	๒๔,๐๙๐	๒๘๙,๐๘๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐
๓.	ครู	๑	-	-	-	-	-
๔.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๕. กองส่งเสริมการเกษตร

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑.	นักบริหารงานเกษตร	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	เจ้าพนักงานการเกษตร	๑	-	๒๙๗,๗๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐

ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี

๖. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๒๖,๐๙๐,๐๐๐	๒๗,๓๙๔,๕๐๐	๒๘,๗๖๔,๒๒๕

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้ฐานปีงบประมาณ ๒๕๖๔ = ๒๖,๐๙๐,๐๐๐.- บาท โดยประมาณการใกล้เคียงกับงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

၈၀

