

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง
อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง	๗
๖. ภารกิจหลัก และ ภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดงจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	๒๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง	๒๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง	๒๘

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนด

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำดินแดง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำดินแดง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำดินแดง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง มีกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้การเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะต้องคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมากเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะ ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในสายเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในลักษณะเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเฉลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลท่าดินแดง เป็นตำบลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๕๒๔ อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ลักษณะภูมิประเทศเกือบทั้งหมดของพื้นที่ ตำบลท่าดินแดงเป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ น้ำท่วมถึง พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นทุ่งนา ไม่มีภูเขา ไม่มีป่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นชาวไทยภาคกลาง ประกอบอาชีพ ทำนา และประมง เป็นอาชีพหลัก

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง ได้ทำประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหา และความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึงเพียงพอ กับต้องการให้มีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเพิ่ม
- ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ได้คุณภาพ ต้องการให้มีการปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง
- ถนนดินลูกรัง/ถนน คสล. ขาดหรือมีสภาพไม่สะดวกสำหรับการคมนาคม ต้องการให้มีการปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้เหมาะสมและสะดวกกับการคมนาคม
- คู คลอง ลำรางสาธารณะ ที่ใช้ประโยชน์ในด้านการเกษตรมีสภาพตื้นเขินหรือมีวัชพืชกีดขวางทางไหลของน้ำ ต้องการให้ขุดลอกแหล่งน้ำต่าง ๆ เหล่านี้

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนมีรายได้ไม่สมดุลกับรายจ่าย
- ต้นทุนในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมมีราคาสูง (ปุ๋ย , สารเคมีต่าง ๆ)
- ประชาชนขาดการนำความรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม

๔.๓ ด้านสังคม

- ประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญและตระหนักถึงโทษภัยของยาเสพติดเท่าที่ควร
- ยังไม่มีการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนอย่างเหมาะสม

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- บุคลากรยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานเพียงพอ
- ประชาชนบางส่วนยังไม่เห็นความสำคัญและตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการสร้างทดแทนและเพิ่มเติมเพื่อความสมดุลของระบบนิเวศในชุมชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดงนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลท่าดินแดง คือ “เป็นองค์กรแห่งการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ การศึกษา การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การดำเนินงานตามหลักบริหารจัดการที่ดี” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาด้านการคมนาคม การพัฒนาด้านการศึกษา การบริหารจัดการด้านท่องเที่ยว สร้างเสริมคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ และด้านการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และมีประสิทธิภาพ สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

แนวทางการพัฒนา

- ๑) การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งชุมชน

แนวทางการพัฒนา

- ๑) การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๒) การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- ๓) การส่งเสริมสาธารณสุขและสุขภาพอนามัย
- ๔) การส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕) การส่งเสริมสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม
- ๗) การพัฒนาและส่งเสริมเยาวชน
- ๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- ๑) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๓) การท่องเที่ยว

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
- ๒) การพัฒนาระบบประปาและชุดลอกแม่น้ำ คลอง บึง หนอง
- ๓) การปรับปรุงและพัฒนาระบบไฟฟ้า

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงาน
- ๒) พัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพการให้บริการข้อมูลข่าวสาร

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็ม เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็ม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็มจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็มยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต.ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็ม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗) (๑)
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘) (๑)
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘) (๒)
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘) (๓)
- ๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๖๖) (๔)
- ๖) การสาธารณสุข การ (มาตรา ๖๖) (๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาศตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗) (๖)
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗) (๓)
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘) (๔)
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๖๘) (๔)
- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๖๖) (๒)
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๖๖) (๕)
- ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๖๖) (๑๙)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗) (๔)
- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘) (๘)
- ๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘) (๑๓)
- ๔) การจัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖) (๓)
- ๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖) (๑๗)
- ๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖) (๒๘)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘) (๖)
- ๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘) (๕)
- ๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘) (๗)
- ๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘) (๑๐)
- ๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘) (๑๒)
- ๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๑๖) (๑๑)
- ๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖) (๖)
- ๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖) (๗)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗) (๗)
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗) (๒)
- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗) (๑๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗) (๘)
- ๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗) (๕)
- ๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖) (๙)
- ๔) การส่งเสริมทางด้านกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗) (๑๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕) (๓)
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗) (๙)
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖) (๑๖)
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗) (๓)
- ๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗) (๑๖)

๖.ภารกิจหลัก และ ภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดงจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วพิจารณาเห็นว่า มีภารกิจหลัก และ ภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- ๑) การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๓) การส่งเสริมด้านการศึกษาให้กับประชาชนทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๔) การพัฒนาและดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) การจัดการมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และมลพิษต่าง ๆ
- ๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๗) การพัฒนาการเมืองการบริหารจัดการ
- ๘) การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค
- ๙) การรักษาความสะอาดถนน น้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ
- ๑๐) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๑๑) การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
- ๑๒) การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
- ๑๓) การฟื้นฟูและการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๑๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๑๕) การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ๑๖) การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
- ๑๗) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๑๘) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑๙) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

- ๑) การส่งเสริม บำรุงรักษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒) การส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริม/อุตสาหกรรมในครัวเรือนให้กับประชาชน
- ๓) การส่งเสริมสนับสนุนด้านการเกษตร รวมทั้งการนำระบบและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้
- ๔) การส่งเสริมด้านการกีฬา/การออกกำลังกาย
- ๕) การส่งเสริมการดูแลรักษาสุขอนามัยขั้นพื้นฐานของประชาชน
- ๖) การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย
- ๗) การคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘) การสนับสนุนและการส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๙) การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๑๐) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
- ๑๑) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
- ๑๒) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๑๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๑๔) การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ

ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของราษฎร

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

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

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ติจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ จากการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง ได้กำหนดภารกิจในส่วนราชการทั้ง ๓ ส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด (๐๑)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - งานส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน <p>๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานติดต่อประสานงานและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวินิจฉัยปัญหากฎหมาย - งานพิจารณาตรวจร่างข้อบัญญัติและการตราข้อบัญญัติ <p>๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและจัดการศึกษา - งานส่งเสริมด้านศาสนา วัฒนธรรม - งานสงเคราะห์ผู้มีปัญหาทางสังคม 	<p>๑. สำนักงานปลัด (๐๑)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานรวบรวมข้อมูล สถิติ และการจัดเตรียมเอกสาร - งานเก็บรักษาและให้บริการเอกสารของทางราชการ - งานติดต่อประสานงานและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - งานส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวินิจฉัยปัญหากฎหมาย - งานพิจารณาตรวจร่างข้อบัญญัติและการตราข้อบัญญัติ <p>๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและจัดการศึกษา - งานส่งเสริมด้านศาสนา วัฒนธรรม - งานสงเคราะห์ผู้มีปัญหาทางสังคม <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๕ งานนโยบายและแผนงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและโครงการต่าง ๆ - งานวิจัย วิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลสถิติต่าง ๆ - งานส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่น <p>๑.๖ งานรัฐพิธีและการเลือกตั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับรัฐพิธีต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง 	<p>๑.๖ งานนโยบายและแผนงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและโครงการต่าง ๆ - งานวิจัย วิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลสถิติต่าง ๆ - งานส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่น <p>๑.๗ งานรัฐพิธีและการเลือกตั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับรัฐพิธีต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง 	
<p>๒. กองคลัง (๐๔)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเบิกจ่ายงบประมาณ - งานบัญชีประเภทต่าง ๆ <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ พร้อมจัดทำรายงาน <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำบัญชีและทะเบียนพัสดุ - งานการจัดหา จัดซื้อ การเก็บรักษา เบิกจ่าย และซ่อมแซมบำรุงรักษา 	<p>๒. กองคลัง (๐๔)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเบิกจ่าย รับ นำส่ง เก็บรักษาเงิน และเอกสารแทนการเงิน - งานเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่น ๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ - งานจัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวัน - งานหักภาษีเงินได้ และการนำส่งสรรพากร - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา - งานการจัดสรรเงิน - งานการขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ - งานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการเงินแก่หน่วยงานอื่นที่ร้องขอ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ พร้อมจัดทำรายงาน <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำบัญชีและทะเบียนพัสดุ - งานจัดทำร่างสัญญาซื้อ สัญญาจ้าง บันทึก รายงาน - งานการจัดหา จัดซื้อ การเก็บรักษา เบิกจ่าย และซ่อมแซมบำรุงรักษา - งานการเก็บรักษาเอกสารหลักฐานใบสำคัญเกี่ยวกับพัสดุ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน สิ่งก่อสร้างสาธารณะ - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบและประมาณการราคา <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานการระบายน้ำและบำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องสูบน้ำ อุปกรณ์ เกี่ยวกับการระบายน้ำ 	<p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพานสิ่งก่อสร้างสาธารณะ - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและ พาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและวางแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจออกแบบและจัดทำข้อมูล - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานควบคุมอาคารตามกฎหมาย - งานรวบรวมจัดเก็บประวัติโครงการ ต่าง ๆ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานการระบายน้ำและบำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องสูบน้ำ อุปกรณ์ เกี่ยวกับการระบายน้ำ - งานประปาหมู่บ้าน <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับผังเมือง 	

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง ได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ว่าในระยะ ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างจำนวนเท่าใด เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง เกิดการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ		กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)									
๓.	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๗.	ผู้ช่วยบุคลากร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๐.	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๑.	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๒.	แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมสำนักงานปลัด อบต.		๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)									
๑๓.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (ผูกพันสอบคัดเลือก)
๑๔.	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.	เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ซง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (ผูกพันสอบแข่งขัน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗.	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	+๑	+๑	+๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวมกองคลัง		๔	๕	๕	๕	๑	-	-	

ส่วนราชการ		กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๐๕)									
๑๘.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (ผูกพันสอบคัดเลือก)
๑๙.	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม- (ผูกพันสอบแข่งขัน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๐.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑.	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๒.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
๒๓.	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมกองช่าง		๖	๕	๕	๖	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก									
๒๔.	ครู (อันดับ ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒๕	๒๖	๒๖	๒๖	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑	๑	๕๘๙,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๓๘,๒๘๐	
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)																		
๓.	นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๑	๑	๓๕๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	
๔.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	
๕.	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	
๖.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗.	ผู้ช่วยบุคลากร	-	๑	๑	๒๐๖,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๔,๖๘๐	๒๒๓,๓๒๐	๒๓๒,๓๒๐	
๘.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๐๕,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๓,๗๒๐	๒๒๒,๓๖๐	๒๓๑,๓๖๐	
๙.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๑,๖๘๐	๒๒๐,๒๐๐	๒๒๙,๐๘๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๐.	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑.	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒.	พนักงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๑๓.	แม่ครัว	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง (๐๔)																		
๑๔.	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	-ว่างเดิม-
๑๕.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๑๖.	เจ้าพนักงานพัสดุ	(ปง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	-ว่างเดิม-
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๔,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๔๔๐	๑๔๕,๐๘๐	๑๕๐,๙๖๐	
๑๘.	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	-	-	-	-	-	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	กองช่าง (๐๕)																		
๑๘	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		-ว่างเดิม-
๑๙	นายช่างโยธา	(ปจ./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		-ว่างเดิม-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๕,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๑,๔๘๐	๑๔๗,๒๔๐	๑๕๓,๒๔๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		-ว่างเดิม-
๒๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
๒๓	ครู	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	รวม		๒๕	๒๐	๕,๔๓๙,๙๖๐	๒๕	๒๕	๒๕	-๒	-	-	๑๕๗,๒๐๐	๑๕๙,๔๘๐	๑๖๒,๖๐๐	๕,๕๙๗,๑๖๐	๕,๗๕๖,๖๔๐	๕,๙๑๙,๒๔๐		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %														๑,๑๑๙,๔๓๒	๑,๑๕๑,๓๒๘	๑,๑๘๓,๘๔๘		
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๖,๗๑๖,๕๙๒	๖,๙๐๗,๙๖๘	๗,๑๐๓,๐๘๘		
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๒.๓๐	๓๑.๖๔	๓๐.๙๘		

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน = ๒๐,๗๙๓,๙๒๗ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน = ๒๑,๘๓๓,๖๒๓ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๒๒,๙๒๕,๓๐๔ บาท

ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ (กรณีประกาศใช้ไม่ทันให้ใช้ปีที่แล้วมา) ทั้งนี้ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู ออกจากฐาน งบประมาณรายจ่ายก่อน

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

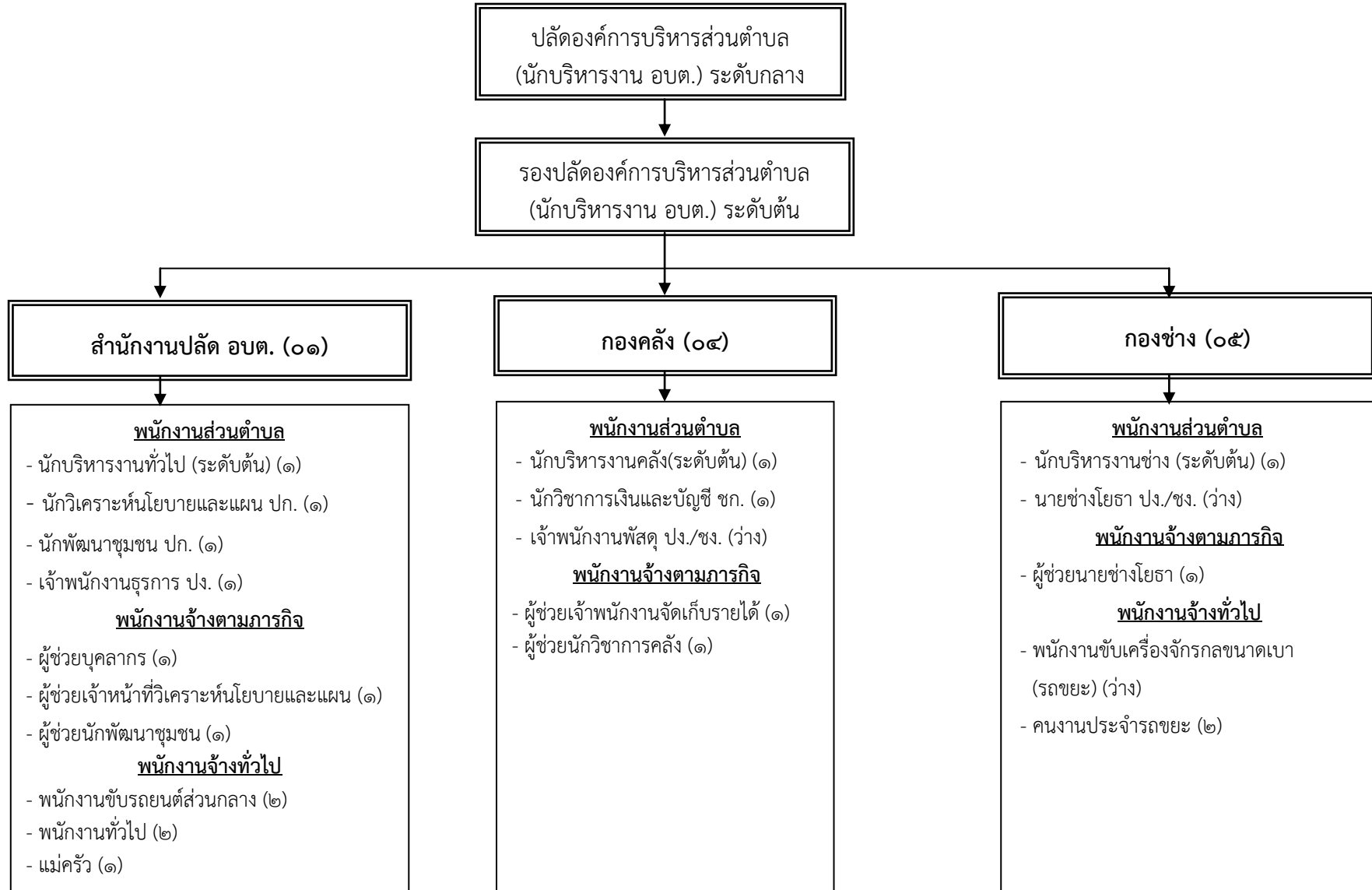
(๒๐,๗๙๓,๙๒๗ x ๕%) + ๑,๐๓๙,๖๙๖ = ๒๑,๘๓๓,๖๒๓ บาท

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

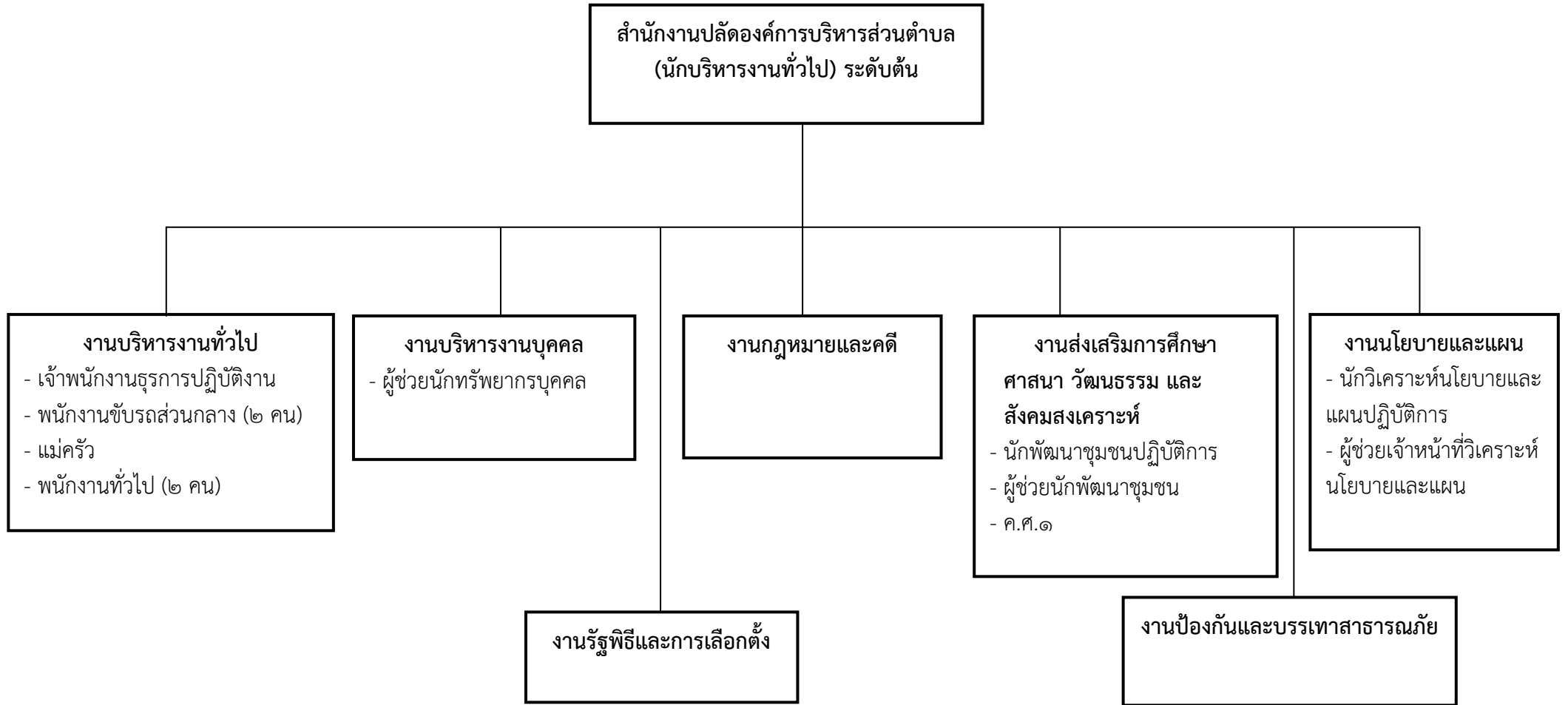
(๒๑,๘๓๓,๖๒๓ x ๕%) + ๑,๐๙๑,๖๘๑ = ๒๒,๙๒๕,๓๐๔ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง

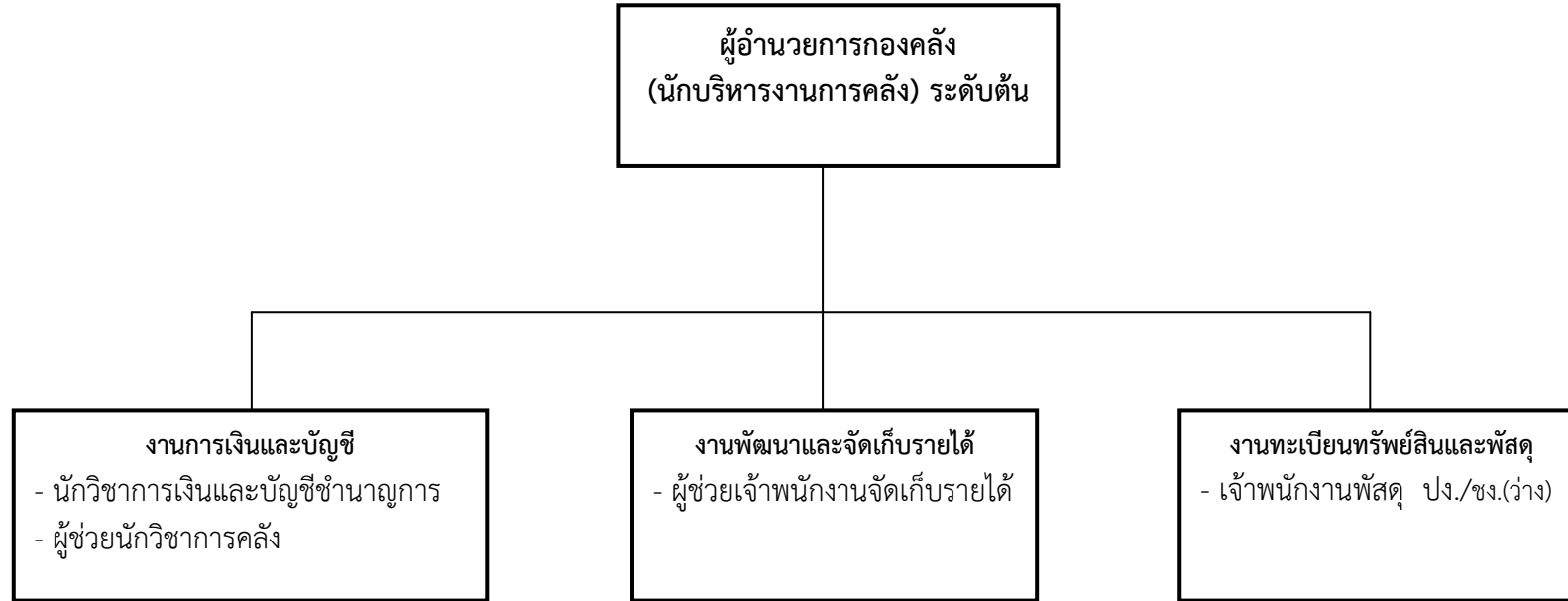


โครงสร้างสำนักงานปลัด (๐๑)



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน			อาวุโส
จำนวน	๑	๑	-	๑	-	-	๒	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๕

โครงสร้างกองคลัง (๐๔)
(หลังปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
ระดับ	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังอัตรากำลัง

สำนักงานปลัด (๐๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	พ.อ.ธนากร รุจิระกุล	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๔๒๑,๐๘๐ (๓๕,๐๙๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๘๙,๐๘๐
๒	นางศิริ หอมวัฒนา	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
๓	นายสมบัติ จันดาร์ักษ์	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๓,๖๔๐
๔	นางสุพรรณษา เรืองอุไร	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๕	นางสาวสุภัทราพร ตะโน	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๖	นางสาวอมรทิพย์ สิบฤกษ์	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
๗	นางเรณูรดา ตากิมนอก	ปริญญาตรี	๑๓-๒-๐๐๗๐	ครู	ค.ศ.๑	๑๓-๒-๐๐๗๐	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	-

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๘	นางสาวราภรณ์ สิบไว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยบุคลากร	-	-	ผู้ช่วยบุคลากร	-	๒๐๖,๔๐๐	-	-	-
๙	นางสาวพิชชาพร สุขสมัย	ปริญญาตรี	-	ผ.จ.นท.วิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผ.จ.นท.วิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๒๐๕,๔๔๐	-	-	-
๑๐	นางสาวจุฑาทิพย์ วงษ์สอาด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๐๓,๕๒๐	-	-	-

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๑	นายจำลอง ธรรม	-	-	พนง.ขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	พนง.ขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๒	นายวิรุณ สืบไว	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๓	นายสำรวย มูลจันทร์	-	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๔	นายอนันต์ เขียมวงษ์	-	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๕	นางดวงดาว บุญเขตร์	-	-	แม่บ้าน	-	-	แม่ครัว	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๖	-ว่างเดิม-	-	๓๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐) x๑๒/๒ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-ว่างเดิม- ๔๓๕,๖๐๐
๑๗	นางสาวพิติภรณ์ ฉลอม	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ปก.	๓๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๑๘	-ว่างเดิม-	-	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐) x๑๒/๒ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ -ว่างเดิม-

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๙	นางสาวโรชา ทองผาภูมิจรรยา	ปริญญาตรี	-	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๑๓๔,๐๔๐	-	๑๙,๙๘๐ (๑,๖๖๕x๑๒)	๑๕๔,๐๒๐
๒๐	-	-	-	-	-	-	ผ.นักวิชาการคลัง	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	-

กองช่าง (๐๕)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๐	-ว่างเดิม-	-	๓๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐) x๑๒/๒ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-ว่างเดิม- ๔๓๕,๖๐๐
๒๑	-ว่างเดิม-	-	๓๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐) x๑๒/๒ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ -ว่างเดิม-

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๒	นายไพฑูรย์ กุฎีรัตน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๕,๙๖๐	-	๑๗,๙๔๐ (๑,๔๙๕x๑๒)	๑๕๓,๙๐๐
----	----------------------	-----------	---	--------------------	---	---	--------------------	---	---------	---	----------------------	---------

พนักงานจ้างทั่วไป

๒๓.	-ว่างเดิม-	-	-	พนักงานขับรถขยะมูลฝอย	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา(รถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๔	นายวิรัช ธงราว	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๕	นายปราโมทย์ หวานมาก	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ทุกคน ทุกตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง ได้กำหนดวิธีการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างไว้ด้วยกัน ๓ วิธี ดังนี้

๑. การเข้าร่วมอบรม/ฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด
๒. การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด
๓. การเข้าร่วมอบรม/ฝึกอบรมหรือสัมมนา/ศึกษาดูงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดงเป็นผู้จัด

ผู้จัด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดินแดง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

- ๑๒.๑ การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๑๒.๒ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๑๒.๓ การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- ๑๒.๔ การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- ๑๒.๕ การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๑๒.๖ การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๑๒.๗ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๑๒.๘ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๑๒.๙ การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ๑๒.๑๐ การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชน

ให้นำอยู่คู่คุณธรรมและคุณลักษณะสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน