

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐



องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน
อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนให้ลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง	๓
๓. วัตถุประสงค์	๔
๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๕. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๗. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๑
๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๙. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๔๑

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะอยู่ในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบงานที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กรและสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคนหรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้เกิดการขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งเรียกว่าจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่ต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่า จะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปี ปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของ กำลังคน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ต้องการ ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่พนักงานผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในละระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

จากประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗ ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) เพื่อให้โครงสร้างอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่และสถานการณ์ทางการคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน เป็นคณะกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะกรรมการ และข้าราชการตำแหน่งบุคลากร เป็นเลขานุการ เพื่อดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน การวางแผนการใช้อัตรากำลัง การจัดทำกรอบอัตรากำลังในช่วงระยะเวลา ๓ ปี สำหรับรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๒.๑ การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี

๒.๒ ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

๒.๓ การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๒.๔ เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อเป็นการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในระยะเวลาหนึ่ง หน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

๓.๒ เพื่อเป็นการปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

๓.๓ เพื่อตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดบ้างไหม

๓.๔ เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังพิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน มีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือไม่

๓.๕ เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๓.๖ เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๓.๗ เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๓.๘ เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ
- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

๓.๙ เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร
- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริการ
- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๓.๑๐ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๓.๑๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๑๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๓.๑๓ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบลลาดตะเคียน

๓.๑๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๓.๑๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกำหนดโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน หัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะกรรมการ และข้าราชการตำแหน่งบุคลากรเป็นเลขานุการกรรมการ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่อง ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๔.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

๔.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลลาดตะเคียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔.๔ จัดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๔.๕ ให้ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔.๖ วิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนในช่วง ๓ ปีข้างหน้าว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจรับบริการถ่ายโอนจากหน่วยงานของรัฐ

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานของพนักงานส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่ จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น แล้วย้ายจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย
๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง
 - ๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น
 - ๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน
- ๓ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน
- ๔ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ
- ๕ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

- ๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย
- ๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๕. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

๕.๑ สภาพทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ตั้งอยู่ที่เลขที่ ๑๙๙ หมู่ที่ ๓ บ้านหนองนมหนู ตำบลลาดตะเคียน อำเภอภักดีชุมพล จังหวัดอุดรธานี ห่างจากที่ว่าการอำเภอภักดีชุมพล ประมาณ ๖ กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดอุดรธานี ประมาณ ๘๐ กิโลเมตร มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด ๑๗๑.๑๖๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๐๖,๙๗๕.๖๒๕ ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ข้างเคียง ดังนี้

- ทิศเหนือ จดตำบลหาดนางแก้ว และตำบลภักดีชุมพล อำเภอภักดีชุมพล
- ทิศใต้ จดตำบลทุ่งพระยา สนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา
- ทิศตะวันออก จดตำบลเขาไม้แก้ว ตำบลภักดีชุมพล และตำบลหาดนางแก้ว อำเภอภักดีชุมพล
- ทิศตะวันตก จดตำบลกรอกสมบูรณ์ ตำบลท่าตูม อำเภอศรีมหาโพธิ์

ประชากร

มีประชากรรวมทั้งสิ้น ๙,๑๒๑ คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน ๔,๔๕๙ คน เพศหญิง จำนวน ๔,๖๖๒ คน มีจำนวนครัวเรือน ๓,๓๓๓ ครัวเรือน (ข้อมูล ณ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๗) แยกเป็นรายหมู่บ้านดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	หลังคาเรือน	ชาย	หญิง	รวม	ผู้ใหญ่บ้าน	หมายเหตุ
๑	บ้านลาดตะเคียน	๔๐๓	๔๙๐	๕๑๑	๑,๐๐๑	นายจำลอง ชิตตะวิน	-
๒	บ้านทุ่งขาม	๓๗๗	๕๑๒	๕๑๘	๑,๐๓๐	นายพนม ป้อมเรือง	กำนัน
๓	บ้านหนองนมหนู	๓๘๕	๕๓๖	๕๖๗	๑,๑๐๓	นายถนอม แวงน้ำ	-
๔	บ้านหนองตามัน	๑๓๐	๒๑๐	๒๓๖	๔๔๖	นายสถิต บัวภา	-
๕	บ้านสระบัว	๒๗๗	๒๓๓	๒๑๙	๔๕๒	นายวารินทร์ เตียงงา	เขต.อบต.บางส่วน
๖	บ้านอ่าวมหา	๑๕๑	๒๑๐	๒๓๒	๔๔๒	นายธำรง ไม้แดง	-
๗	บ้านหนองตลาด	๑๗๐	๒๔๑	๒๒๒	๔๖๓	นายดำรง มีคุณ	-
๘	บ้านโคกมะม่วง	๑๓๑	๒๑๕	๒๑๖	๔๓๑	นายอำนาจ พูลแซ	-
๙	บ้านคลองร่วม	๓๔๗	๖๒๘	๖๓๓	๑,๒๖๑	นายอัศวเดช กัณหารี	-
๑๐	บ้านโคกกระท้อน	๒๘๕	๓๔๓	๔๐๒	๗๔๕	นางสมบัติ เรืองโภชน์	-
๑๑	บ้านเกษตรกรรม	๒๕๑	๒๒๕	๒๕๑	๔๗๖	นายอุทัย สุขโสด	-
๑๒	บ้านโคกกลาง	๒๗๙	๓๙๓	๔๐๖	๗๙๙	นายสมจิตร์ สาธา	-
๑๓	บ้านลาดไฟจิตร	๑๔๗	๒๒๓	๒๔๙	๔๗๒	นายสุทัศน์ อินทวงษ์	-
รวม		๓,๓๓๓	๔,๔๕๙	๔,๖๖๒	๙,๑๒๑	-	-

๕.๒ สภาพเศรษฐกิจ

อาชีพของราษฎรส่วนใหญ่

- ๑) เกษตรกรรม ได้แก่ ทำไร่มันสำปะหลัง ไร่ข้าวโพด ทำนา ปลูกไม้ยูคาลิปตัส ปลูกผักสวนครัว
- ๒) อาชีพเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ เลี้ยงหมู เลี้ยงไก่ เลี้ยงเป็ด เลี้ยงกระบือ เลี้ยงปลา
- ๓) อาชีพค้าขาย
- ๔) รับจ้างทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) ปั้มน้ำมันเล็ก	จำนวน	๓	แห่ง
๒) โรงงานอุตสาหกรรม	จำนวน	๙	แห่ง
๓) ฟาร์มเลี้ยงหมูขนาดใหญ่	จำนวน	๒	แห่ง
๔) ลานมันสำปะหลัง	จำนวน	๒	แห่ง
๕) ฟาร์มเลี้ยงไก่ขนาดใหญ่	จำนวน	๒	แห่ง
๖) ฟาร์มเลี้ยงเป็ดขนาดใหญ่	จำนวน	๑	แห่ง

๕.๓ สภาพทางสังคม

การศึกษา

- ๑. โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่
 - ๑) โรงเรียนบ้านคลองร่วม หมู่ที่ ๙ บ้านคลองร่วม
 - ๒) โรงเรียนบ้านหนองตลาด หมู่ที่ ๗ บ้านหนองตลาด
 - ๓) โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๙๓ หมู่ที่ ๑ บ้านหนองคล้า
 - ๔) โรงเรียนบ้านโคกกระท้อน หมู่ที่ ๑๐ บ้านโคกกระท้อน
- ๒. โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่
 - ๑) โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๙๓ หมู่ที่ ๑ บ้านหนองคล้า
 - ๒) โรงเรียนลาดตะเคียนราษฎรบำรุง หมู่ที่ ๑๐ บ้านโคกกระท้อน
- ๓. โรงเรียนอาชีวศึกษา จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่
 - ๑) วิทยาลัยการอาชีพกบินทร์บุรี หมู่ที่ ๓ บ้านหนองนมหนู
- ๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ลาดตะเคียน จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่
 - ๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ลาดตะเคียน หมู่ที่ ๓ บ้านหนองนมหนู
- ๕. โครงการร่มโพธิ์แก้ว สาขามูลนิธิของวัดสวนแก้ว หมู่ที่ ๓ บ้านหนองนมหนู

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

วัด	จำนวน	๘	แห่ง	ได้แก่
๑) วัดหนองคล้า	หมู่ที่ ๑	บ้านหนองคล้า		
๒) วัดหนองบุญเกิด	หมู่ที่ ๒	บ้านทุ่งขาม		
๓) วัดป่าภวนาธรรม	หมู่ที่ ๒	บ้านทุ่งขาม		
๔) วัดหนองนมหนู	หมู่ที่ ๓	บ้านหนองนมหนู		
๕) วัดหนองตลาด	หมู่ที่ ๗	บ้านหนองตลาด		
๖) วัดโคกมะม่วง	หมู่ที่ ๘	บ้านโคกมะม่วง		
๗) วัดคลองร่วม	หมู่ที่ ๙	บ้านคลองร่วม		
๘) วัดลาดไพรจิตร	หมู่ที่ ๑๓	บ้านลาดไพรจิตร		

สำนักสงฆ์ จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

- ๑) สำนักสงฆ์พุทธเจริญมงคล หมู่ที่ ๑๓ บ้านใหม่ลาดตะเคียน

สาธารณสุข

๑) รพ.ส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลลาดตะเคียน หมู่ที่ ๕ บ้านโปร่งช้างแทง
(ตั้งในเขตเทศบาลตำบลสระบัว)

๒) ร้านขายยาแผนปัจจุบัน จำนวน ๑ แห่ง

๓) อัตราการใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑) สถานีตำรวจภูธรสระบัว ตำบลลาดตะเคียน (ตั้งในเขตเทศบาลตำบลสระบัว)

แนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

วิสัยทัศน์การพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

“ลาดตะเคียนเมืองน่าอยู่ เขตชุมชนธรรม ก้าวล้ำการศึกษา ก้าวหน้าการเกษตร ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

๑. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๒. ส่งเสริมการพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
๓. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. สืบทอดศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมท้องถิ่น
๕. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม ระบบสาธารณสุขปโภค และสาธารณสุขการ
๖. สร้างระบบบริหารจัดการที่ดี ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความโปร่งใสในการบริหารงาน
๗. ปรับปรุงพัฒนาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้ถูกหลักสุขาภิบาล
๘. ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพการศึกษา ศิลธรรม คุณธรรมแก่นักเรียนและประชาชน
๙. บำรุงและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่เพื่อการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๑๑. ส่งเสริมกิจกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๒. พัฒนาบุคลากรและประชาชนในด้านคุณภาพชีวิต
๑๓. การป้องกันการเผยแพร่ระบาดของยาเสพติดและอาชญากรรม

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง
๒. ประชาชนได้รับการศึกษาและมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีคุณธรรม
๓. ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการสืบทอด
๔. การคมนาคมสะดวกรวดเร็ว มีระบบสาธารณสุขปโภคและสาธารณสุขการอย่างเพียงพอ
๕. ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ
๖. สิ่งแวดล้อมปราศจากมลพิษ
๗. ประชาชนมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสถานที่เล่นกีฬา
๘. ป้องกันและระงับโรคติดต่ออย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาด้านกายภาพเกี่ยวกับสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่าง ๆ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่มีระบบการคมนาคมที่อำนวยความสะดวกในชุมชน

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ คู คลอง เพื่อการอุปโภค – บริโภค ตลอดจนการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการส่งเสริมอาชีพ

แนวทางที่ ๑ การแก้ไขปัญหาความยากจน ส่งเสริมอาชีพและเสริมรายได้โดยการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ มีรายได้มั่นคงเพียงพอต่อการดำรงชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนและควบคุม ระวังโรคติดต่อและไม่ติดต่อพร้อมการจัดการสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่

แนวทางที่ ๒ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนภายในตำบล มีความสามัคคีในหมู่คณะ การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางที่ ๓ ด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ เพื่อพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิต เด็ก คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับบริการและสวัสดิการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาการจัดระบบการศึกษาให้มีคุณภาพทางการศึกษา

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา จารีต ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น โดยจัดกิจกรรมด้านศาสนา รัฐพิธี ประเพณีและวัฒนธรรมรวมทั้งการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อถ่ายทอดสู่อนุชนรุ่นหลังต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริม อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการรณรงค์ให้ประชาชนในท้องถิ่นมีจิตสำนึกเห็นคุณค่า มีความรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการเกษตร

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนในหมู่บ้านปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารและการให้บริการแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางที่ ๒ จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน ลูกจ้าง สมาชิกสภา และคณะผู้บริหาร อบต. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบริหารต่าง ๆ และจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เหมาะสมเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องการพัฒนาจังหวัดปราจีนบุรี ประจำปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดปราจีนบุรี

“ปราจีนบุรีเมืองน่าอยู่ เขตอุตสาหกรรมสีเขียว ส่งเสริมท่องเที่ยวชุมชน”

๒. พันธกิจ

๑. ปฏิบัติภารกิจตามกฎหมายให้บรรลุผลและสนองนโยบายของรัฐบาลในทุกมิติโดยยึดการอำนวยความสะดวกของประชาชนเป็นฐาน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับประเทศในประชาคมอาเซียนตามกฎหมายบัตรอาเซียน
๓. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ให้เกิดผลอย่างยั่งยืน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาและรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. พัฒนาความสามารถในด้านการเกษตรกรรมแบบพึ่งตนเองของประชาชน
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมให้มีคุณภาพ

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัดปราจีนบุรี : มี ๓ ประเด็นประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : เมืองน่าอยู่ด้วยการพัฒนาทุนทางสังคมและความมั่นคงสู่สังคมเป็นสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมสีเขียวรองรับ AEC และตลาดโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน และยกระดับ SME ของจังหวัด

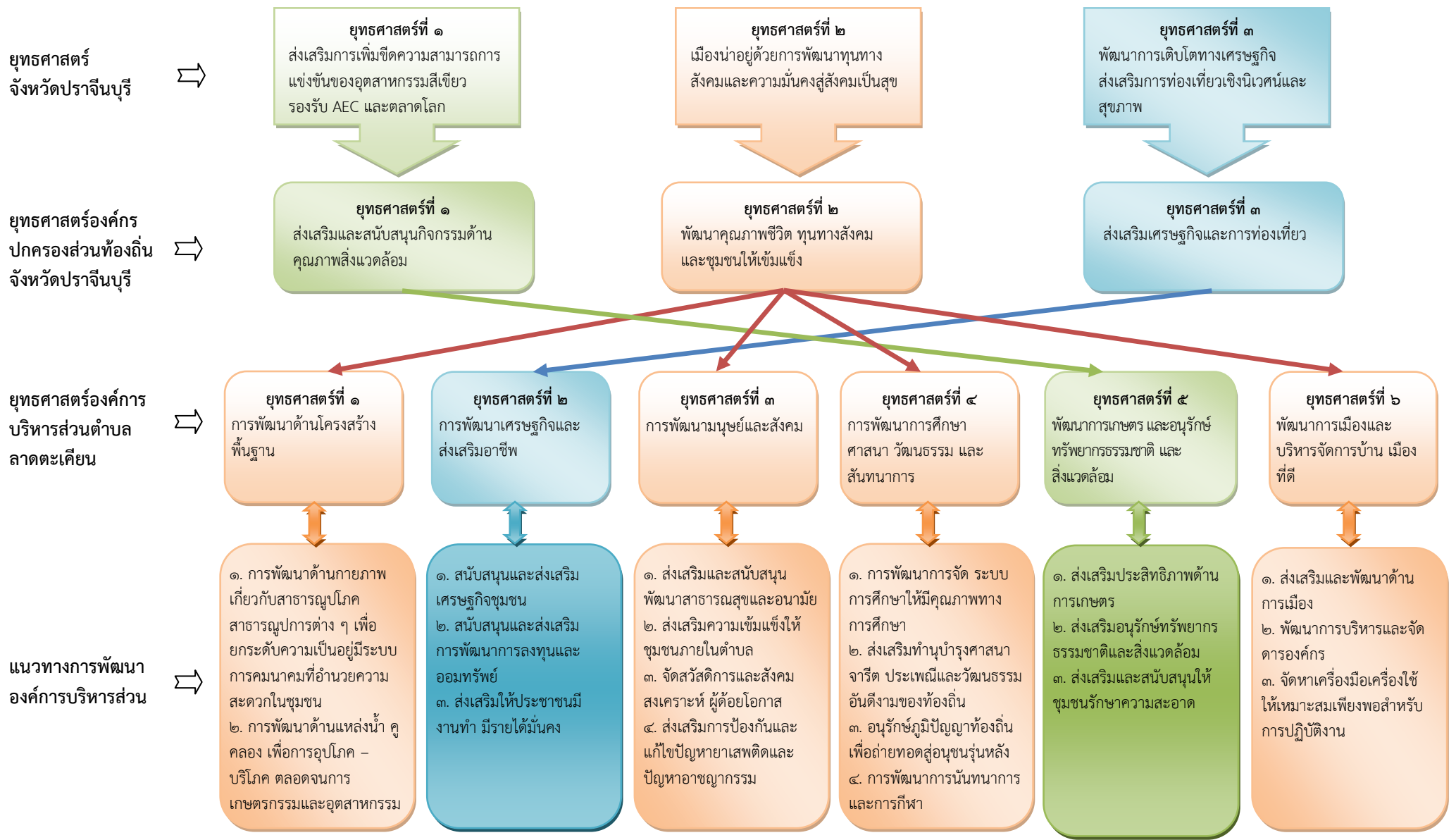
๔. ค่านิยมร่วม

“มีคุณธรรม ยิ้มแย้มแจ่มใส มีน้ำใจ ให้บริการ”

๕. ค่านิยมภาครัฐ

“บริการงานแบบบูรณาการ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน”

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปราจีนบุรีกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

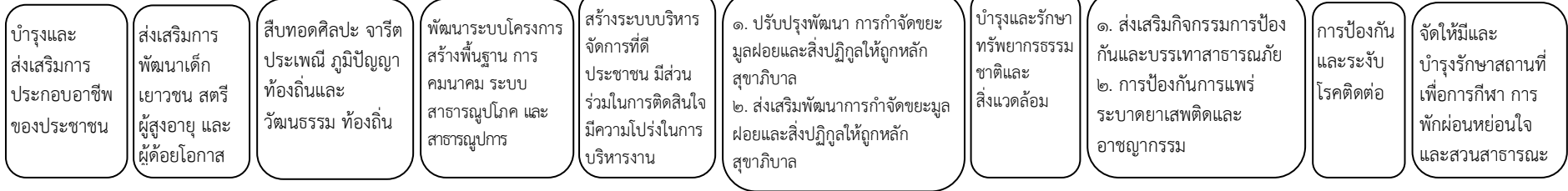


ยุทธศาสตร์การพัฒน่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)

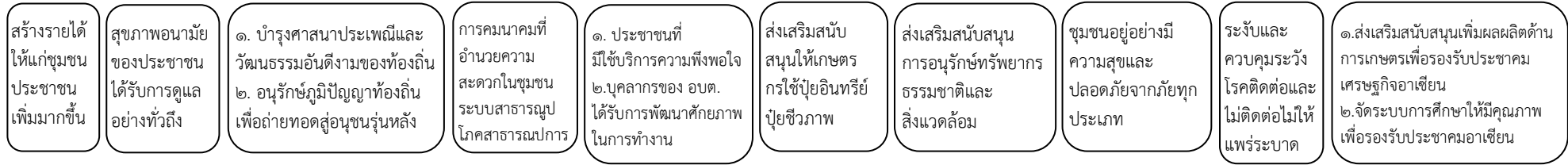
ลาดตะเคียนเมืองน่าอยู่ เชิดชูวัฒนธรรม ก้าวล้ำการศึกษา ก้าวหน้าการเกษตร ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง

วิสัยทัศน์การพัฒนา

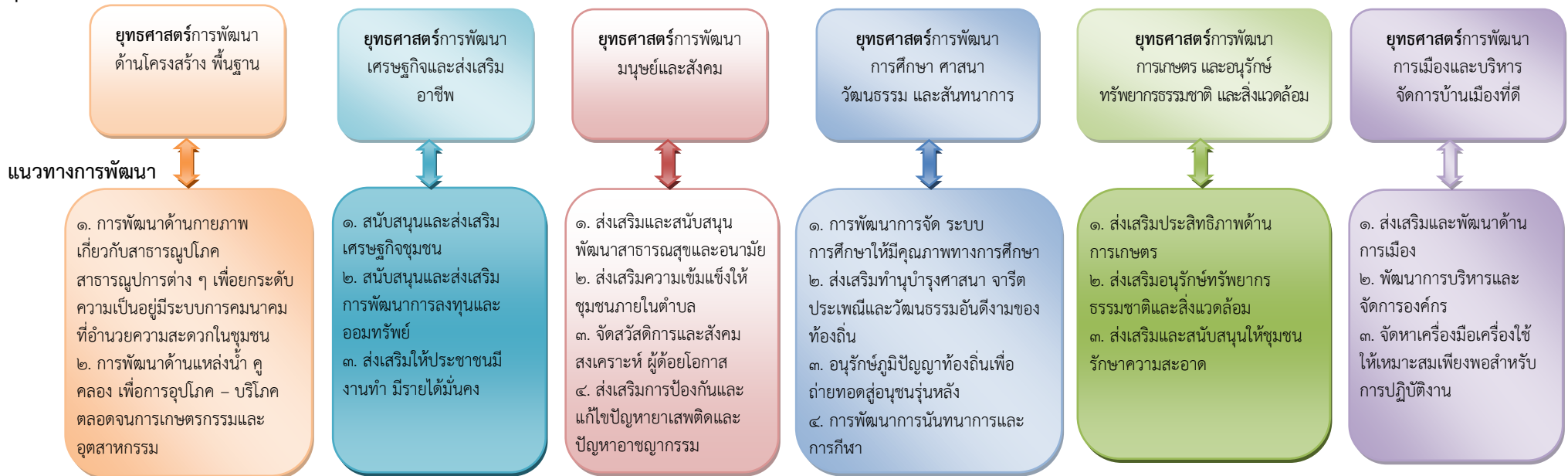
พันธกิจ



จุดมุ่งหมายการพัฒนา



ยุทธศาสตร์การพัฒนา



การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน เป็นรายด้าน แยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

๑. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถ เชื่อมโยงการขนส่ง ไปจังหวัดฉะเชิงเทราและจังหวัดอื่น ๆ
๒. มีหน่วยงานภาครัฐ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ภาคเอกชนและสถาบันศึกษาสนับสนุนการพัฒนาคน และการอาชีพ
๓. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๕. มีแหล่งน้ำ สามารถใช้น้ำเพื่อการเกษตรได้ตลอดทั้งปี
๖. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๗. มีทรัพยากรป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์
๘. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๙. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาลไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๑๐. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร
๑๑. มีโรงงานอุตสาหกรรม

จุดอ่อน

๑. โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนยังไม่ที่ตีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุกมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อการคมนาคมไม่สะดวก

โอกาส

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรค

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

ด้านสังคม

จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ
๓. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์

จุดอ่อน

- หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
- ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

โอกาส

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
- ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงพยาบาลกบินทร์บุรี
- มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรค

- กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตขอประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
- การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคตาแดง

ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง

- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
- มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน

- ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
- การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส

- มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
- หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรค

- การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

- ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
- มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน

- ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
- การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เน้นการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กระแสสังคมให้ความสำคัญในเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรค

- การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง

- องค์กรบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- องค์กรบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
- องค์กรบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

- การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
- ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรค

- ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๕.๔ สภาพปัญหาของพื้นที่

๕.๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่ได้รับการถ่ายโอนมาและการคมนาคมในตำบลลาดตะเคียน ส่วนใหญ่อยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม เสียหายใช้การคมนาคมไม่สะดวก ดังนั้น ในการปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานดังกล่าว จึงจำเป็นต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะดำเนินการ

๕.๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ เกษตรกรขาดความรู้ความชำนาญในด้านการผลิตและเทคนิควิชาการทางการเกษตร เกษตรกรในตำบลลาดตะเคียนขาดการรวมกลุ่ม เพื่อจัดตั้งเป็นเครือข่ายในการบริหารจัดการคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร ทำให้ไม่สามารถต่อราคาให้กับกลุ่มผู้ประกอบการได้ และมีปัญหาการเกิดโรคระบาดของพืชและสัตว์

๕.๔.๓ ด้านแหล่งน้ำ เกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้งประกอบกับระบบประปาไม่มีครอบคลุมทุกหมู่บ้าน แหล่งน้ำธรรมชาติมีน้อย น้ำเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพด้านการเกษตร มีไม่เพียงพอ

๕.๔.๔ ด้านสาธารณสุข ประชาชนขาดความรู้และความตระหนักในเรื่องของการรักษาสุขภาพ ประกอบกับขาดลานกีฬาเพื่อใช้ในการออกกำลังกาย การปฏิบัติงานจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสบการณ์และทักษะ เครื่องมือทางการแพทย์ที่จะใช้ในการช่วยเหลือผู้ป่วยเบื้องต้นยังขาดแคลนการปฏิบัติงานในบางครั้งไม่ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่เนื่องจากขาดการเชื่อมโยงประสานข้อมูลซึ่งกันและกัน รวมทั้งการมีประชากรแฝงและการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน ประชาชนยังมีการติดเชื้อโรคไข้เลือดออก

๕.๔.๕ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน มีสถาบันการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา ส่วนใหญ่ยังประสบกับปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่นิยมที่จะส่งบุตรหลานไปเรียนที่โรงเรียนหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ใกล้บ้าน เพราะเป็นห่วงความปลอดภัยของบุตรหลาน การไปรับ ไปส่งเด็กไม่สะดวก ส่วนด้านศาสนาและวัฒนธรรม สภาพสังคมในปัจจุบันเยาวชนมีค่านิยมเบี่ยงเบนไปจากระเบียบประเพณีดั้งเดิม รับแต่วัฒนธรรมต่างชาติมาใช้ส่งผลให้ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่ดั้งเดิมได้รับความสนใจน้อยลง

๕.๔.๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการใช้สารเคมีด้านการเกษตร โรงงานอุตสาหกรรม ฟาร์มเลี้ยงสัตว์ ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการบริหารจัดการขยะอย่างเป็นระบบ

๕.๔.๗ ด้านสวัสดิการสังคม เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อเอดส์ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนยังขาดระบบข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลไม่ครบถ้วนและไม่ชัดเจน อีกทั้งในสภาพสังคมปัจจุบันประชาชนยังมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อหน่วยงานของรัฐ จึงไม่ค่อยเปิดเผยข้อมูลที่แท้จริง รวมทั้งเป็นพื้นที่เกษตรกรรมและโรงงานอุตสาหกรรม มีการอพยพของแรงงานทั้งชาวไทยชาวต่างชาติจำนวนมากทำให้เกิดปัญหาประชากรแฝง ทำให้การสนับสนุนดูแลผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ไม่สามารถดำเนินการได้เต็มที่

๕.๔.๘ ด้านการเมืองการบริหาร ประชาชนและเยาวชนบางส่วนยังขาดความสนใจเกี่ยวกับการใช้สิทธิของตนเองในการเมืองการปกครอง เช่น การไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบ ส่วนกลางยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง อีกทั้งมีปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองและการขาดจริยธรรม คุณธรรม รวมทั้งการใช้อำนาจ อิทธิพล ของนักการเมืองเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

๕.๕ ความต้องการของประชาชน จากการประชุมประชาคมในการพัฒนาตำบล สรุปความต้องการได้ดังนี้

๕.๕.๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ต้องการความสะดวกในการคมนาคมขนส่ง แก้ไขปัญหาถนนชำรุดทรุดโทรม

๕.๕.๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ ต้องการจัดให้มีการสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและจัดตั้งกลุ่มกองทุน เพื่อสนับสนุนเงินทุนให้แก่กลุ่มเกษตรกรที่ขาดทุนทรัพย์ สามารถกู้ยืมเงินเพื่อไปประกอบอาชีพได้ รวมทั้งจัดให้มีการจัดทำกิจกรรมอบรมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะและยกระดับความรู้ให้กลุ่มผู้ประกอบอาชีพสามารถมีอาชีพเสริมและรายได้เพิ่มขึ้น

๕.๕.๓ ความต้องการด้านแหล่งน้ำ ต้องการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค เช่น ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านเพิ่มเติม การขยายเขตประปาหมู่บ้านที่มีอยู่เดิม งานขุดเจาะบ่อบาดาลและบ่อน้ำตื้น แหล่งน้ำในการประกอบอาชีพ เช่น ขุดสระเก็บน้ำ ขุดลอกและขยายสระเก็บน้ำ เพื่อให้ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในหลายพื้นที่ร่วมกัน

๕.๕.๔ ความต้องการด้านสาธารณสุข ต้องการให้มีการส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี คุณภาพชีวิตที่ดี เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านสุขอนามัย รวมถึงการเฝ้าระวังโรคภัยต่าง ๆ ไม่ให้มีการแพร่ระบาดของ

๕.๕.๕ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้มีการส่งเสริมการศึกษา มุ่งเน้นทุกระดับชั้นอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการถ่ายทอดให้ความรู้ สนับสนุนงบประมาณการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การศึกษา ส่งเสริมสุขภาพพลานามัยเด็ก จัดให้มีโครงการอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวัน รวมทั้งสนับสนุน กิจกรรมเกี่ยวกับศาสนาประเพณีและวัฒนธรรมไทยอันดีอย่างต่อเนื่อง

๕.๕.๖ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและการสร้างเครือข่ายภาคประชาชน ปลุกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการเฝ้าระวังของเสียที่เล็ดลอดออกจากโรงงานอุตสาหกรรม รวมทั้งทางน้ำ และทางอากาศ การเพิ่มความรู้ให้กับประชาชนในเรื่องการทิ้งสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย เพิ่มปริมาณการปลูกป่า สร้างสวนสาธารณะ ปรับปรุงภูมิทัศน์สองฝั่งถนน

๕.๕.๗ ความต้องการด้านสวัสดิการสังคม จัดให้มีการจัดตั้งกลุ่มกองทุนสวัสดิการชุมชน เพิ่มบทบาท อสม.ให้เข้มแข็ง ส่งเคราะห์ช่วยเหลือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยแก่ผู้ยากไร้ จ่ายสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์

๕.๕.๘ ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน โดยมีส่วนร่วมในการประชาคม เพิ่มช่องทางการนำเสนอปัญหาให้กับประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การติดตามตรวจสอบการบริหารราชการ ตลอดจนการประสานความร่วมมือในการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

๖. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และ มาตรา ๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

มาตรา ๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- การท่องเที่ยว
- การผังเมือง

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- การสาธารณูปการ
- การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- การจัดการศึกษา
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- การส่งเสริมกีฬา
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การผังเมือง
- การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- การดูแลรักษาที่สาธารณะ

- การควบคุมอาหาร
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์บริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

เป็นไปตามนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ซึ่งได้กำหนดไว้ดังนี้

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการส่งเสริมอาชีพ
๓. การพัฒนามนุษย์และสังคม
๔. การพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมและสันตนาการ
๕. การพัฒนาการเกษตรและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

๑. การดำเนินงานตามแนวทางและวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร
๓. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานราชการ ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บังคับบัญชาทุกคนในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนที่ผ่านมามีลักษณะของการบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงรับ คือ มุ่งเน้นงานธุรการ งานบริหารงานบุคคลที่มีกระบวนการง่าย ๆ เช่น การสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน มีการจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทนหรือเงินสวัสดิการอื่น ๆ มีการควบคุมการปฏิบัติงานด้วยกฎ ระเบียบ ข้อกฎหมายของทางราชการ การบริหารงานยึดถือหลัก Put the right man to the right job การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน จึงมีลักษณะเป็นกิจกรรมประจำวัน (Routine) และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนในเขตตำบลลาดตะเคียนมีความต้องการในการบริการด้านต่าง ๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ในปัจจุบันความสำคัญของ “คน” ถือว่าเป็น “ทรัพยากร” ที่มีค่า องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนจึงมองเห็นว่าคนเป็น “ต้นทุน” ที่สำคัญขององค์กร

ดังนั้น จึงได้กำหนดแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนไว้ว่า สรรหา พัฒนา รักษาไว้ ใช้ประโยชน์ (To get and Keep the good worker)



สรรหา คือ หาคนดี คนเก่ง เข้ามาทำงาน

พัฒนา คือ รับเข้ามาแล้วพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง โดยพัฒนาอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

รักษาไว้ คือ รักษาไว้ให้อยู่กับองค์กรเป็นการจัดทางก้าวหน้าในอาชีพ การมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม การสร้างความพึงพอใจ และเป็นผู้รักองค์กร

ใช้ประโยชน์ คือ การใช้คนให้ตรงกับงาน ให้มีความเป็นอิสระและมีส่วนร่วมให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน โดยใช้ SWOT MATRIX

<p>ปัจจัยภายใน</p> <p>ปัจจัยภายนอก</p>	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีบุคลากรส่วนใหญ่ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน - มีความเป็นเอกภาพ (UNITY) และทำงานเป็นทีม (TEAM WORK) - ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านความเจริญก้าวหน้า และส่งเสริมความรู้ในองค์กร - มีอุปกรณ์ วัสดุ ในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน - มีโครงสร้างพื้นฐานที่ดี และมีศักยภาพโดยองค์กรวม 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงสร้างภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ซ้ำซ้อนกับส่วนราชการอื่น - บุคลากรไม่เพียงพอในการรองรับภารกิจ หน้าที่ - ไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามกรอบอัตรากำลัง - การจัดการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากร ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร - การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด
<p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีกฎหมายรองรับ - มีหน่วยงานภายนอก และองค์กรอื่น ๆ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 	<p>กลยุทธ์เชิงรุก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยึดหลักการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนและภาคีต่าง ๆ - ใช้เทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดความคล่องตัว - ดำเนินงานให้ครอบคลุมทุกบทบาทหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและได้มอบอำนาจไว้ 	<p>กลยุทธ์การพลิกฟื้นสถานการณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจและแบ่งแยกภารกิจหน้าที่ของส่วนราชการให้ชัดเจน รวมถึงกระจายอำนาจการตัดสินใจในการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องไปยังระดับหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็วในการตัดสินใจและดำเนินงาน - สรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง - จัดทำแนวทางพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านข้อกฎหมาย ระเบียบงานสารบรรณ การใช้เทคโนโลยี - นำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานการให้บริการประชาชน การเก็บรวบรวมข้อมูล การประเมินผล และวางแผนดำเนินการเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์
<p>ปัญหาอุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเมืองในระดับท้องถิ่น ยังมีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องของอำนาจ อิทธิพล ผลประโยชน์ - ยังมีการยึดติดกับระบบอุปถัมภ์มากเกินไป - ยังมีการยึดติดกับผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม 	<p>กลยุทธ์การแตกตัว</p> <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินงานต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ โดยต้องดูทิศทางนโยบายของรัฐ - ดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณอย่างระมัดระวังและรอบคอบ ไม่ลงทุนในเรื่องที่ยังไม่จำเป็น ถึงแม้หน่วยงานจะมีงบประมาณเพียงพอก็ตาม 	<p>กลยุทธ์การป้องกันตัว</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ดังนั้น สถานการณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ถือว่าเป็นสถานการณ์ มีจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อน จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรองรับการถ่ายโอน สามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับงานการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน ในช่วงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) จะมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรภายในองค์กรเชิงรุก ให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กรในฐานะ “ทุน” ที่สามารถเพิ่มคุณค่าของผลผลิตในการปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็น ๑ สำนัก ๒ กอง ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๖ อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนมีปริมาณบุคลากรในการทำงานพอเพียงต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีเพียงบางตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ) ที่ต้องเกษียณในปี ๒๕๕๘ และต้องสรรหาทดแทนเป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๙. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๙.๑ จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ นั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการและงานสารบรรณกลาง- งานบริหารงานบุคคล- งานข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์- งานกิจการสภา- งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการและงานสารบรรณกลาง- งานบริหารงานบุคคล- งานข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์- งานกิจการสภา- งานส่งเสริมการเกษตร	
๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน <ul style="list-style-type: none">- งานนิติการ- งานนโยบายและแผน- งานบริหารงบประมาณ- งานตรวจสอบภายใน- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน <ul style="list-style-type: none">- งานนิติการ- งานนโยบายและแผน- งานบริหารงบประมาณ- งานตรวจสอบภายใน- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๓ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน <ul style="list-style-type: none">- งานสังคมสงเคราะห์- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑.๓ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน <ul style="list-style-type: none">- งานสังคมสงเคราะห์- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	

<p>๑.๔ ฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม - งานรัฐพิธี กีฬา และวัฒนธรรม 	<p>๑.๔ ฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม - งานรัฐพิธี กีฬา และวัฒนธรรม 	
<p>๒. กองคลัง</p>	<p>๒. กองคลัง</p>	
<p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานการตรวจสอบภายใน 	<p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานการตรวจสอบภายใน 	
<p>๒.๒ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 	<p>๒.๒ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 	
<p>๓. กองช่าง</p>	<p>๓. กองช่าง</p>	
<p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานประสานสาธารณูปโภค 	<p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 	
<p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมอาคารและผังเมือง 	<p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมอาคารและผังเมือง 	

๙.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน 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 (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ เดือน ๓๐ วัน

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

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน จึงได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กรอบอัตรากำลังเพิ่ม/ลด (+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต. ๘)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บุคลากร ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเกษตร ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	เกษียณอายุ เงินอุดหนุน
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๒	-	-	+๑	แทนครูที่เกษียณ เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ภารกิจการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย (ภารกิจการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างให้ยุบ ไม่มีภารกิจการ เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม 1 อัตรา
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กรอบอัตรากำลังเพิ่ม/ลด (+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม 1 อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ช่างโยธา ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน รพช. เงินอุดหนุน

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กรอบอัตรากำลังเพิ่ม/ลด (+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม 1 อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ประจำรถขยะ (มีทักษะ)	๓	๓	๒	๒	-	-๑	-	เกษียณอายุ ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๔	๔	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๕๖	๕๕	๕๕	๕๕	-๑	-๑/+๑	-๑/+๑	

๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๔๘ ตำแหน่ง ๓๘ อัตรา และ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	นักบริหารงาน อบต. ๘	๑	๒๙,๕๑๐	๔๒๖,๙๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๕๒๐	๑๔,๘๘๐
	สำนักปลัด อบต.						
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ๗)	๑	๒๔,๔๙๐	๓๓๕,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ๖)	-	-	-	๒๗๘,๘๒๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐
๔	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ๖)	-	-	-	๒๗๘,๘๒๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐
๕	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖)	๑	๑๙,๒๐๐	๒๓๐,๔๐๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐
๖	หัวหน้าฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ๖)	-	-	-	๒๗๘,๘๒๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐
๗	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/ ๖ว	๑	๑๕,๒๙๐	๑๘๓,๔๘๐	๖,๖๐๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐
๘	นิติกร ๖ว	๑	๑๙,๕๘๐	๒๓๔,๙๖๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐
๙	บุคลากร ๓	๑	๑๖,๑๔๐	๑๙๓,๖๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	-	-	-	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒	๑	๑๑,๗๓๐	๑๔๐,๗๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๗,๙๒๐
๑๒	นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว	-	-	-	๒๔๒,๗๐๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐
๑๓	นักวิชาการเกษตร ๓	๑	๑๕,๕๔๐	๑๘๖,๔๘๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐
๑๔	นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว	-	-	-	๒๔๒,๗๐๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
๑๕	ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑๖,๖๗๐	๒๐๐,๐๔๐	๙,๘๔๐	๙,๓๖๐	๐
๑๖	ครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑๖,๙๒๐	๒๐๓,๐๔๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๘๔๐
๑๗	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑๖,๓๕๐	๑๙๖,๒๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๑๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑๐,๔๗๐	๑๒๕,๖๔๐	๐	๐	๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑๐,๐๗๐	๑๒๐,๘๔๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๙,๗๓๐	๑๑๖,๗๖๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๒๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๕,๒๗๐	๑๘๓,๒๔๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๔	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๒๕	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๒๖	ยาม	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐
๒๗	ยาม	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๒๘	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐
	กองคลัง						
๒๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๗)	๑	๒๓,๐๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๓๐	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ๖)	-	-	-	๒๗๘,๘๒๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐
๓๑	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง ๖)	-	-	-	๒๗๘,๘๒๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐
๓๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ๕	๑	๑๖,๘๘๐	๒๐๒,๕๖๐	๘,๐๔๐	๘,๑๖๐	๘,๖๔๐
๓๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๕	๑	๑๗,๕๕๐	๒๑๐,๖๐๐	๘,๑๖๐	๘,๖๔๐	๘,๕๒๐
๓๔	นักวิชาการพัสดุ ๕	๑	๑๗,๕๕๐	๒๑๐,๖๐๐	๘,๑๖๐	๘,๖๔๐	๘,๕๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๙,๙๐๐	๑๑๘,๘๐๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑๐,๘๙๐	๑๓๐,๖๘๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
	กองช่าง						
๓๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗)	๑	๒๔,๙๗๐	๓๔๑,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๓๘	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ๖)	-	-	-	๒๗๘,๘๒๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐
๔๐	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ๖)	-	-	-	๒๗๘,๘๒๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐
๔๑	ช่างโยธา ๑-๓/๔	-	-	-	๑๖๕,๗๘๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐
๔๒	นายช่างโยธา ๒	๑	๑๑,๗๓๐	๑๔๐,๗๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๗,๙๒๐
๔๓	วิศวกรโยธา ๖	๑	๑๙,๕๘๐	๒๓๔,๙๖๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐
	ลูกจ้างประจำ						
๔๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๕,๑๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑๐,๘๙๐	๑๓๐,๖๘๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๔๖	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๔๗	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๔๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (มีทักษะ)	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๔๙	ประจำรถขยะ (มีทักษะ)	๑	๙,๗๓๐	๑๑๖,๗๖๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
๕๐	ประจำรถขยะ (มีทักษะ)	๑	๙,๗๓๐	๑๑๖,๗๖๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
๕๑	ประจำรถขยะ (มีทักษะ)	๑	๙,๕๕๐	๑๑๔,๖๐๐	๔,๖๘๐	๐	๐

	พนักงานจ้างทั่วไป						
๕๒	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๕๓	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๕๔	คนงานประจํารถขยะ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๕๕	คนงานประจํารถขยะ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๕๖	คนงานประจํารถขยะ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
	รวมทั้งสิ้น	๓๙	๔๖๙,๓๘๐	๕,๘๓๑,๓๖๐	๓,๖๕๖,๑๖๐	๓๑๔,๓๔๐	๓๒๕,๐๒๐

๒) ปี ๒๕๕๘ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๓) ปี ๒๕๕๙ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ยুবเล็ก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

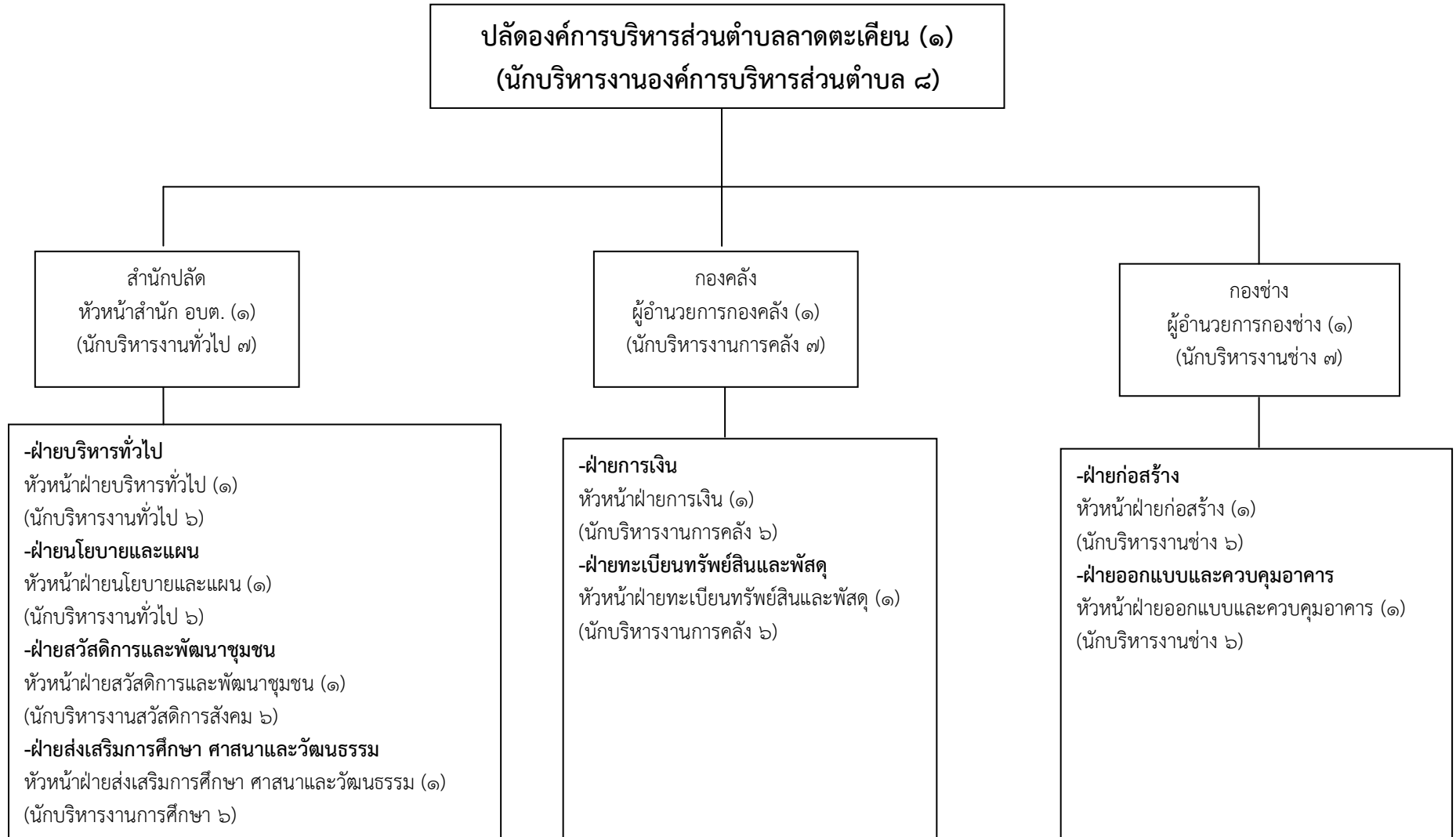
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้น ต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้น สูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๑	คนงานประจํารถขยะ (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๒	ประจํารถขยะ (มีทักษะ)	๑	-	-	เกษียณอายุ ยুবเล็ก

๔) ปี ๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

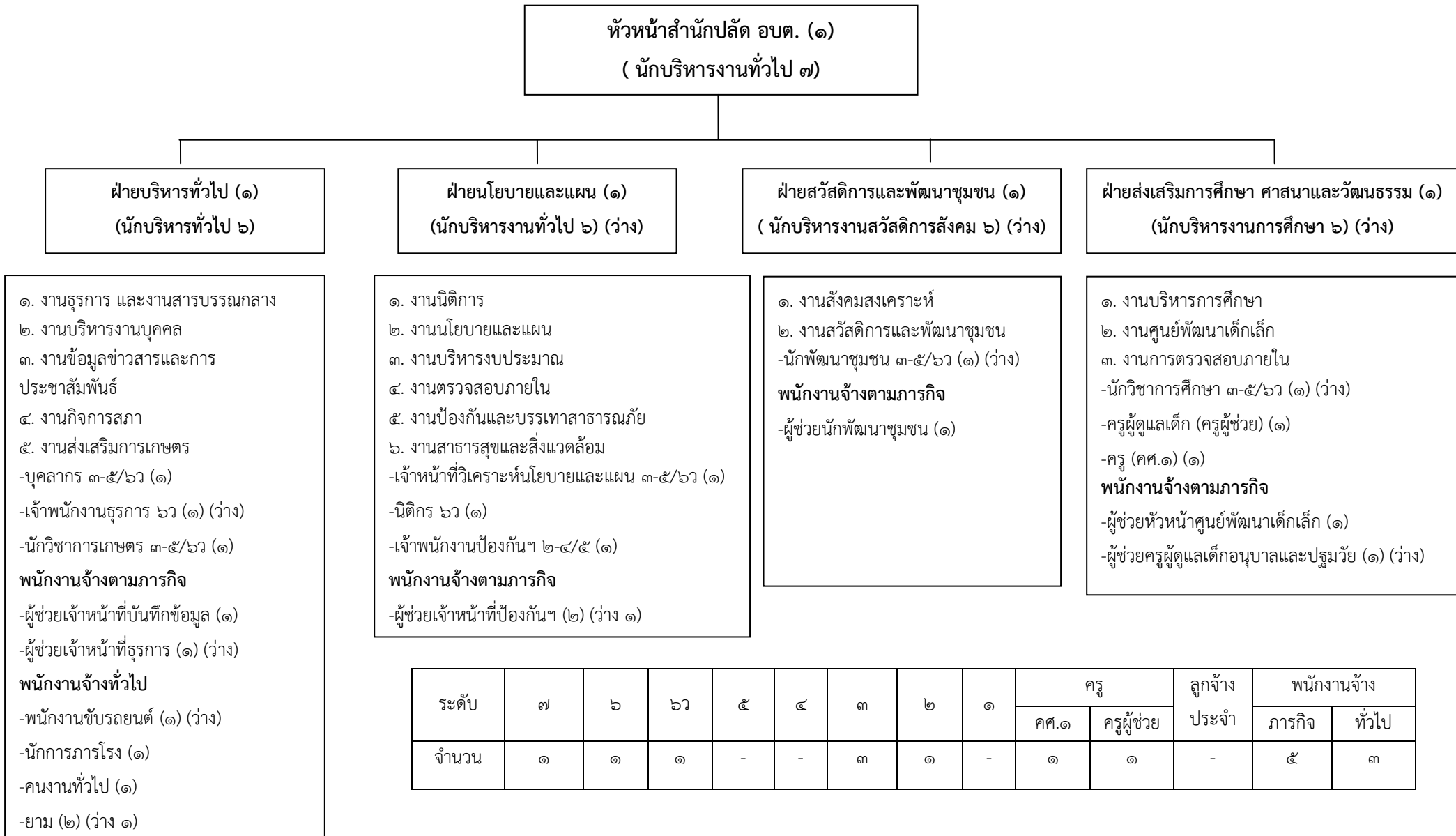
๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๑	๓๘,๖๐๘,๓๕๐ บาท	๔๐,๕๓๘,๗๖๘ บาท	๔๒,๕๖๕,๗๐๖ บาท

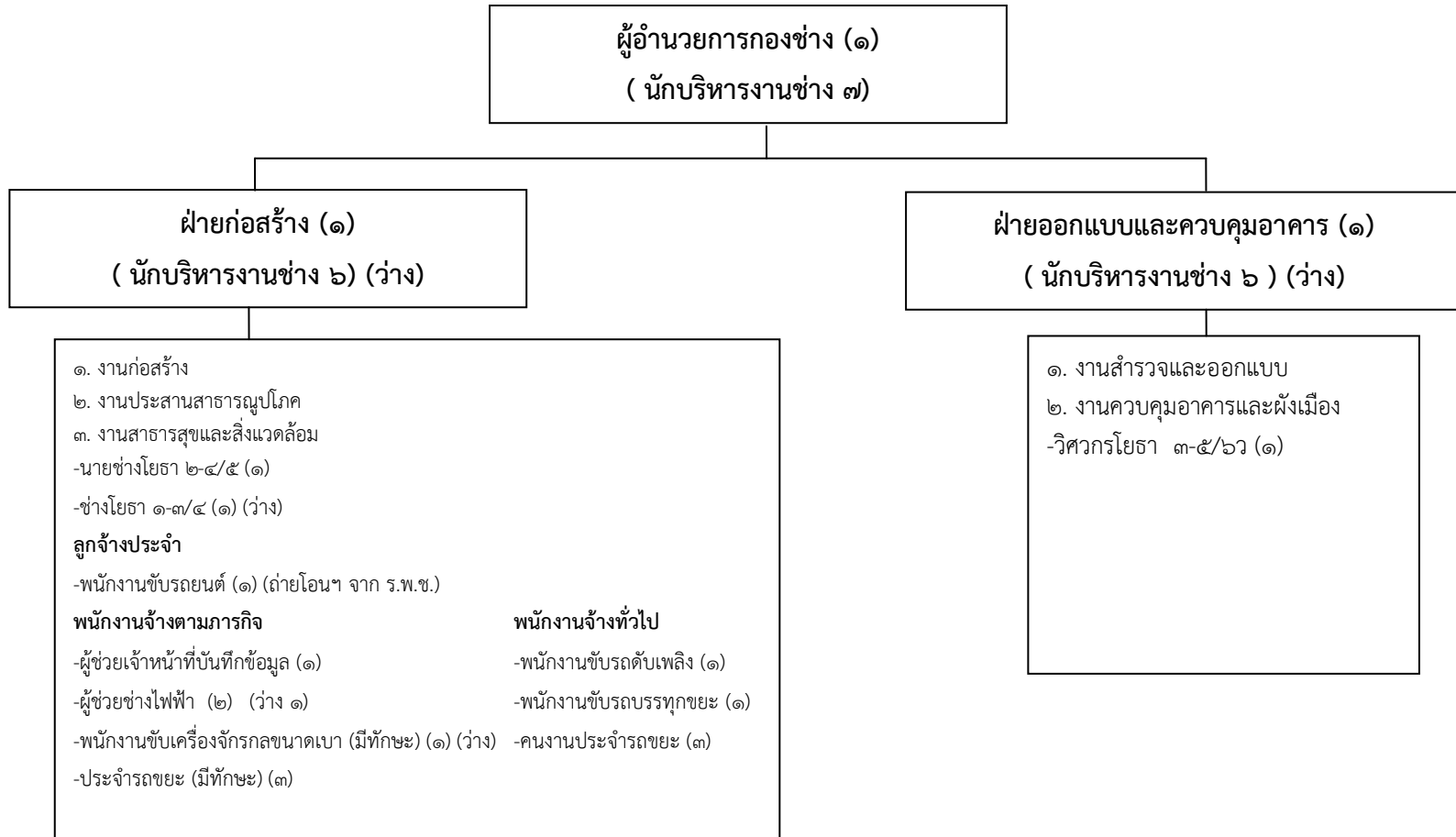
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน



โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	๗	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ครู		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
									คศ.๑	ครูผู้ช่วย		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๕	๕

๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	สำนักปลัด											
๑	น.ส.พิไลลักษณ์ ปะบัวบาน	ปริญญาโท	๐๑-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	๘	๐๑-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	๘	๓๕๔,๑๒๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๔๘๘,๕๒๐
๒	นายธนภัทร วัชรโกศลสุข	ปริญญาตรี	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ส.ป. อบต.)	๗	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ส.ป. อบต.)	๗	๒๙๓,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๓๕,๘๘๐
๓	ว่าง	-	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายบริหารทั่วไป)	๖	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายบริหารทั่วไป)	๖	๒๘๐,๔๔๐	-	-	ว่างเดิม
๔	ว่าง	-	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายนโยบายและแผน)	๖	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายนโยบายและแผน)	๖	๒๘๐,๔๔๐	-	-	ว่างเดิม
๕	นายวีระวัฒน์ วงษ์พานิช	ปริญญาตรี	๐๑-๐๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (หน.ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน)	๖	๐๑-๐๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (หน.ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน)	๖	๒๓๐,๔๐๐	-	-	
๖	ว่าง	-	๐๑-๐๑๐๘-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (หน.ฝ่ายการศึกษา)	๖	๐๑-๐๑๐๘-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (หน.ฝ่ายการศึกษา ฯ)	๖	๒๘๐,๔๔๐	-	-	ว่างเดิม
๗	น.ส.สุวรรณี สมัยอยู่	ปริญญาตรี	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	จนท.วิเคราะห์นโยบายฯ	๓	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	จนท.วิเคราะห์นโยบายฯ	๓	๑๘๓,๔๘๐	-	-	
๘	นายภัทรพงศ์ เพชรรัตน์	ปริญญาตรี	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	๖ว	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	๖ว	๒๓๔,๙๖๐	-	-	
๙	น.ส.ชลณภัทร จินประชา	ปริญญาตรี	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๓	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๓	๑๙๓,๖๘๐	-	-	
๑๐	ว่าง	-	๐๑-๐๒๑๐-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/๕	๐๑-๐๒๑๐-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/๕	๑๙๘,๙๖๐	-	-	ว่างเดิม
๑๑	นายภราดร ชมชื่น	ปวส.	๐๒-๐๒๒๒-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๐๒-๐๒๒๒-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๑๔๐,๗๖๐	-	-	
๑๒	ว่าง	-	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๓-๕/๖ว	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๓-๕/๖ว	๒๔๒,๗๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๓	น.ส.มะลิจันทร์ ภูน้ำสี	ปริญญาตรี	๐๑-๐๗๐๘-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	๓	๐๑-๐๗๐๘-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	๓	๑๘๖,๔๘๐	-	-	
๑๔	ว่าง	-	๐๑-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓-๕/๖ว	๐๑-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓-๕/๖ว	๒๔๒,๗๐๐	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๕	นายอนุชัย จันทรงาม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑๒๐,๘๔๐	-	-	
๑๖	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๗	นายศรีณัฐ กัณหารี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๑๖,๗๖๐	-	-	
๑๘	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๙	น.ส.วรรณิตา ลาเจริญ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๓,๒๔๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๐	นายปรีดี ศรีมา	ปวส.	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๑	นางโสภกา ผามั่น	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๒	ว่าง	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๓	นายพรชัย สงเหล่า	ป.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๔	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๒๕	นางสาวนีย์ อนุกุลเหมถาวร	ปริญญาตรี	๒๕-๒-๐๐๔๗	ครู	คศ.๑	๒๕-๒-๐๐๔๗	ครู	คศ.๑	๒๐๐,๐๔๐	-	-	กรม จัดสรร
๒๖	น.ส.อรพรรณ พูลเข้ม	ปริญญาตรี	๒๕-๒-๐๐๖๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๒๕-๒-๐๐๖๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๒๐๓,๐๔๐	-	-	กรม จัดสรร
๒๗	นางยุพา อาจคง	ปริญญาตรี	-	ผช.หน.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ภารกิจ)	-	-	ผช.หน.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑๙๖,๒๐๐	-	-	กรม จัดสรร
๒๘	น.ส.วนาสวรรค์ ดาวบริสุทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและ ปฐมวัย (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็กเล็กฯ	-	๑๒๕,๖๔๐	-	-	กรม จัดสรร
	กองคลัง											
๒๙	น.ส.สันทนา บำรุงจิต	ปริญญาตรี	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง)	๗	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง)	๗	๒๗๖,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๑๘,๙๖๐
๓๐	ว่าง	-	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานคลัง (หน.ฝ่ายการเงิน)	๖	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานคลัง (หน.ฝ่ายการเงิน)	๖	๒๘๐,๔๔๐	-	-	ว่างเดิม
๓๑	ว่าง	-	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานคลัง (หน.ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินฯ)	๖	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานคลัง (หน.ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินฯ)	๖	๒๘๐,๔๔๐	-	-	ว่างเดิม
๓๒	นางสง่า แสนศักดิ์	ปริญญาตรี	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๕	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๕	๒๐๒,๕๖๐	-	-	
๓๓	นายสมจิตร พรสวัสดิ์	ปริญญาตรี	๐๔-๐๓๑๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๕	๐๔-๐๓๑๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๕	๒๑๐,๖๐๐	-	-	
๓๔	น.ส.วิยะดา สุวรรณพันธ์	ปริญญาตรี	๐๔-๐๓๑๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๕	๐๔-๐๓๑๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๕	๒๑๐,๖๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๕	น.ส.ชนิตา หม่องนันท์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑๑๘,๘๐๐	-	-	
๓๖	นายบำรุง คงเงิน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๓๐,๖๘๐	-	-	
๓๗	น.ส.อุดมทรัพย์ สิงห์เคน	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
	กองช่าง											
๓๘	นายบุญมั่น วงศ์ชัยเมธาพร	ปริญญาตรี	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	๗	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	๗	๒๙๙,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๑,๖๔๐
๓๙	ว่าง	-	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หน.ฝ่ายก่อสร้าง)	๖	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หน.ฝ่ายก่อสร้าง)	๖	๒๘๐,๔๔๐	-	-	ว่างเดิม
๔๐	ว่าง	-	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง(หน.ฝ่ายออกแบบฯ)	๖	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง (หน.ฝ่ายออกแบบฯ)	๖	๒๘๐,๔๔๐	-	-	ว่างเดิม
๔๑	ว่าง	-	๐๕-๐๕๐๒-๐๐๑	ช่างโยธา	๑-๓/๔	๐๕-๐๕๐๒-๐๐๑	ช่างโยธา	๑-๓/๔	๑๖๕,๗๘๐	-	-	ว่างเดิม
๔๒	นายดิษฐสุพงษ์ อินดี	ปวส.	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒	๑๔๐,๗๖๐	-	-	
๔๓	นายวารการ อ่อนกุล	ปริญญาตรี	๐๕-๐๕๑๕-๐๐๑	วิศวกรโยธา	๖ว	๐๕-๐๕๑๕-๐๐๑	วิศวกรโยธา	๖ว	๒๓๘,๙๖๐	-	-	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ลูกจ้างประจำ											
๔๔	นายสมบัติ บุญคง	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๑,๖๘๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๕	น.ส.ภาพร เรืองยง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑๓๐,๖๘๐	-	-	
๔๖	นายมานพ ลาเจริญ	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๔๗	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔๘	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔๙	นายสมชาย ภูมิ	ม.๖	-	ประจำรถขยะ	-	-	ประจำรถขยะ	-	๑๑๖,๗๖๐	-	-	
๕๐	นายณรงค์ศักดิ์ กระจอ่อน	ป.๖	-	ประจำรถขยะ	-	-	ประจำรถขยะ	-	๑๑๖,๗๖๐	-	-	
๕๑	นายสมพร ทนงศรีบ	ป.๔	-	ประจำรถขยะ	-	-	ประจำรถขยะ	-	๑๑๔,๖๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๒	นายอดุลย์ แวนน้ำ	ป.๗	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๓	นายสุชิน พุทธา	ป.๔	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๔	นายสุรพล อินทร์สนิท	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๕	นายพยอม สิบตระกูล	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๖	นายดวง คงถาวร	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

หมายเหตุ

เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน)
๒. เงินประจำตำแหน่ง (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลภาวะ (พ.ม.ภ.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษา (พ.ค.ศ.) ฯลฯ

๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรืออาจหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก

๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม
๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย ความอุตสาหะ เอาใจใส่ รมัตระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ
๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วย ความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกั่นแก้งกัน
๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและเรียบร้อยไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก ก

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑ - ๓ ราย	ธันวาคม - เมษายน ของทุกปี มิถุนายน ตุลาคม ของทุกปี	อบต.ลาดตะเคียน

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	หลักสูตรนักบริหารงาน อบต.	นักบริหารงาน อบต. จำนวน ๑ ราย	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๓ ราย	✓	✓	✓	
๓	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ ราย	✓			
๔	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา	นักบริหารการศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓			
๕	หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย	✓		✓	
๖	หลักสูตรนิติกร	นิติกร จำนวน ๑ ราย				
๗	หลักสูตรบุคลากร	บุคลากร จำนวน ๑ ราย		✓		
๘	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย	✓			
๙	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ราย		✓		
๑๐	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๑	หลักสูตรนักวิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ ราย		✓		
๑๒	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย				
๑๓	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ ราย	✓		✓	
๑๔	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย		✓		
๑๕	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย				
๑๖	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ ราย	✓		✓	
๑๗	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๘	หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธา	ช่างโยธา/นายช่างโยธา จำนวน ๒ ราย		✓	✓	
๑๙	หลักสูตรวิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา จำนวน ๑ ราย			✓	

๓. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	หลักสูตรนายก อบต.	นายก อบต.		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	หลักสูตรรองนายก อบต.	รองนายก อบต. จำนวน ๒ ราย		✓		
๓	หลักสูตรเลขานุการสภา อบต./เลขานุการนายกฯ	เลขานุการสภา อบต. จำนวน ๒ ราย			✓	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรี
๔	หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา ทต.	ประธานสภา/รองประธานสภา อบต. จำนวน ๒ ราย		✓	✓	
๕	หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๓๔ ราย		✓		

๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและศิลปะการบริหาร	นายก อบต.	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ อบต.ลาดตะเคียน
๒	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพและ ผู้สูงอายุ	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. ผู้นำหมู่บ้าน และพนักงาน อบต. จำนวน ๑๕๐ ราย	✓	✓	✓	
๓	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้าน อสม.	ผู้บริหาร ผู้นำชุมชน อสม. พนักงาน อบต. จำนวน ๑๕๐ ราย	✓	✓	✓	อบต.ลาดตะเคียน
๔	หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพและศึกษาดูงาน ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงาน อบต.	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงาน อบต. จำนวน ๘๕ ราย	✓	✓	✓	อบต.ลาดตะเคียน
๕	หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านเกษตร	คณะกรรมการศูนย์บริการและถ่ายทอด เทคโนโลยีเกษตร ตัวแทนเกษตรกร พนักงาน อบต. ๕๐ ราย	✓	✓	✓	อบต.ลาดตะเคียน
๖	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	บุคลากร นิติกร จำนวน ๒ ราย				สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๗	หลักสูตรสัมมนาผู้ปฏิบัติด้านการศึกษา	ครู ครูผู้แลเด็ก ผช.หน.ศูนย์เด็กเล็ก				สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๘	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง	ช่างโยธา/นายช่างโยธา จำนวน ๒ ราย				หน่วยงานอื่น ๆ

๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหารและพนักงาน อบต. จำนวน ๖๐ ราย	✓	✓	✓	อบต.ลาดตะเคียน

ภาคผนวก ข

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ
พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและเรียบร้อยไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๔ ประการ ดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน” เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๗

(นายพิศิษฐ์ กัณหารี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

ภาคผนวก ค

แบบรายงานขอความเห็นชอบขอบรรจุพนักงานจ้างทั่วไป
และข้อมูลวิเคราะห์ตำแหน่ง กรณีกำหนดตำแหน่งใหม่

แบบรายงานความเห็นชอบขอบรรจุพนักงานส่วนตำบล และข้อมูลการวิเคราะห์ตำแหน่ง
กรณี ขอกำหนดตำแหน่งใหม่
องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

๑. ข้อมูลทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๓๘,๖๐๘,๓๕๐.-บาท (สามสิบบแปดล้านหกแสนแปดพันสามร้อยห้าสิบบาทถ้วน) จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่มีได้ไม่เกิน ๔๐% ของงบประมาณรายจ่าย (จ่ายจากเงินรายได้)

๒. อัตรากำลัง ที่มีอยู่ในปัจจุบัน

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๘ ตำแหน่ง ๒๘ อัตรา จำนวน ๒๗ คน (ว่าง ๑๑) แยกเป็น สำนักปลัด

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (ว่าง)
- หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (ว่าง)
- หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- หัวหน้าฝ่ายการศึกษา ศาสนา แลวัฒนธรรม (ว่าง)
- เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
- นิติกร
- บุคลากร
- เจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- นักพัฒนาชุมชน (ว่าง)
- นักวิชาการเกษตร
- นักวิชาการศึกษา (ว่าง)
- ครู (กรมฯ จัดสรรตำแหน่ง)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (กรมฯ จัดสรรตำแหน่ง)

กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง
- หัวหน้าฝ่ายการเงิน (ว่าง)
- หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (ว่าง)
- นักวิชาการเงินและบัญชี
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้
- นักวิชาการพัสดุ

กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง
- หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (ว่าง)
- หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (ว่าง)
- ช่างโยธา (ว่าง)
- นายช่างโยธา
- วิศวกรโยธา

๒.๒ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์

๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา จำนวน ๑๔ คน (ว่าง ๓) ได้แก่

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๒ ตำแหน่ง (ว่าง ๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า จำนวน ๒ ตำแหน่ง (ว่าง ๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (มีทักษะ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ว่าง ๑)
- ประจํารถขยะ (มีทักษะ) จำนวน ๓ ตำแหน่ง

๒.๔ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา จำนวน ๘ คน (ว่าง ๒) ได้แก่

- นักการภารโรง จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ยาม จำนวน ๒ ตำแหน่ง (ว่าง ๑)
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ว่าง)
- พนักงานขับรถดับเพลิง จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- พนักงานประจํารถขยะ จำนวน ๓ ตำแหน่ง

**แบบรายงานข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป
องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี
ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗**

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	เงินเดือน	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต.	๘	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	น.ส.พิไลลักษณ์ ปะบัวบาน	ศศ.ม.รัฐศาสตร์	๒๙,๕๑๐	
๒	สำนักปลัด						
	๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	๗	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นายธนภัทร วัชรโกศลสุข	ร.บ.บริหารรัฐกิจ	๒๓,๕๕๐	
	๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	๖	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๒	ว่าง	-	-	ปรับขนาดอบต.
	๓. หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	๖	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๓	ว่าง	-	-	ปรับขนาดอบต.
	๔. หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๖	๐๑-๐๑๐๖-๐๐๑	นายวีระวัฒน์ วงษ์พานิช	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๑๙,๒๐๐	ปรับขนาดอบต.
	๕. หัวหน้าฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๖	๐๑-๐๑๐๘-๐๐๑	ว่าง	-	-	ปรับขนาดอบต.
	๖. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	นางสาวสุวรรณี สมัยอยู่	ศศ.บ.รัฐศาสตร์	๑๕,๒๙๐	
	๗. นิติกร	๖ว	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นายภัทรพงศ์ เพชรรัตน์	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๙,๕๘๐	
	๘. บุคลากร	๓	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	น.ส.ชลลภภัทร จินประชา	ร.บ.รัฐประศาสนศาสตร์	๑๖,๑๔๐	
	๙. เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/๕	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	ว่าง	-	-	
	๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	นายภราดร ชมชื่น	ปวส.ช่างไฟฟ้ากำลัง	๑๑,๗๓๐	
	๑๑. นักพัฒนาชุมชน	๓-๕/๖ว	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	ว่าง	-	-	
	๑๒. นักวิชาการเกษตร	๓	๐๑-๐๗๐๘-๐๐๑	น.ส.มะลิจันทร์ ภูน้ำสี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๕,๕๔๐	
	๑๓. นักวิชาการศึกษา	๓-๕/๖ว	๐๑-๐๘๐๕-๐๐๑	ว่าง	-	-	
	๑๔. ครู	คศ.๑	๒๕-๒-๐๐๔๗	นางสาวนีย์ อนุกุลเหมถาวร	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๖,๖๗๐	
	๑๕. ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๒๕-๒-๐๐๖๙	น.ส.อรพรรณ พูลเข้ม	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๖,๙๒๐	
๓	กองคลัง						
	๑. ผู้อำนวยการกองคลัง	๗	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	น.ส.สันทนา บำรุงจิต	บท.บ.การจัดการทั่วไป	๒๓,๐๘๐	
	๒. หัวหน้าฝ่ายการเงิน	๖	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๒	ว่าง	-	-	ปรับขนาดอบต.
	๓. หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๖	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๓	ว่าง	-	-	ปรับขนาดอบต.
	๔. นักวิชาการเงินและบัญชี	๕	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นางสง่า แสนศักดิ์	การบริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๖,๘๘๐	
	๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๕	๐๔-๐๓๑๐-๐๐๑	นายสมจิตร พรสวัสดิ์	ศศ.บ.การจัดการทั่วไป	๑๗,๕๕๐	
	๖. นักวิชาการพัสดุ	๕	๐๔-๐๓๑๑-๐๐๑	น.ส.วิยะดา สุวรรณพันธ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๗,๕๕๐	

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	เงินเดือน	หมายเหตุ
๔	กองช่าง						
	๑. ผู้อำนวยการกองช่าง	๗	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นายบุญมั่น วงศ์ชัยเมธาพร	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๔,๙๗๐	
	๒. หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	๖	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๒	ว่าง	-	-	ปรับขนาดอบต.
	๓. หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร	๖	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๓	ว่าง	-	-	ปรับขนาดอบต.
	๔. ช่างโยธา	๑-๓/๔	๐๕-๐๕๐๒-๐๐๑	ว่าง	-	-	
	๕. นายช่างโยธา	๒	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายดิษฐพงษ์ อินดี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑,๗๓๐	
๖. วิศวกรโยธา	๖ว	๐๕-๐๕๑๕-๐๐๑	นายวรากร อ่อนกุล	วิศวกรรมศาสตร์	๑๙,๕๘๐		
๕	ลูกจ้างประจำ						
	๑. พนักงานขับรถยนต์	-	-	นายสมบัติ บุญคง	ป.๔	๑๕,๑๔๐	ถ่ายโอนฯ
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
	สำนักปลัด						
	๑. ผช.จนท.บันทึกข้อมูล	-	-	นายอนุชัย จันทร์งาม	ปวส.คอมพิวเตอร์	๑๐,๐๗๐	
	๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ว่าง	-	-	
	๓. ผู้ช่วย จนท.ป้องกันฯ	-	-	นายศรีณยู กัณหาริ	ปวส.เครื่องกล	๙,๗๓๐	
	๔. ผู้ช่วย จนท.ป้องกันฯ	-	-	ว่าง	-	-	
	๕. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	น.ส.วรรณิศา ลาเจริญ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๕,๒๗๐	
	๖. ผช.ทน.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	นางยุพา อาจคง	คบ.การศึกษาปฐมวัย	๑๖,๓๕๐	
	๗. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	-	-	น.ส.วนาสวรรค์ ดาวบริสุทธิ์	บธ.บ.บริหารธุรกิจ	๑๐,๔๗๐	
	กองคลัง						
๘. ผู้ช่วย จนท.การเงินฯ	-	-	น.ส.ชนิดา หม่อมนันท์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๙,๙๐๐		
๙. ผู้ช่วย จนท.พัสดุ	-	-	นายบำรุง คงเงิน	ปวส.การบัญชี	๑๐,๘๙๐		
๑๐. ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	น.ส.อุดมทรัพย์ สิงห์เคน	ปวช.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๙,๔๐๐		
	กองช่าง						
	๑๑. ผช.จนท.บันทึกข้อมูล	-	-	น.ส.ภาพร เรืองยง	ศศ.บ.รัฐศาสตร์	๑๐,๘๙๐	
	๑๒. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	นายมานพ ลาเจริญ	ปวส.ไฟฟ้ากำลัง	๙,๔๐๐	
	๑๓. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ว่าง	-	-	
	๑๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	ว่าง	-	-	ปรับเกี่ยตำแหน่ง
	๑๕. ประจํารถขยะ	-	-	นายสมชาย ภูมิ	ม.๖	๙,๗๓๐	ปรับเกี่ยตำแหน่ง
	๑๖. ประจํารถขยะ	-	-	นายณรงค์ศักดิ์ กระจ่ออน	ป.๖	๙,๗๓๐	ปรับเกี่ยตำแหน่ง
๑๗. ประจํารถขยะ	-	-	นายสมพร ทนง์ศรีบ	ป.๔	๙,๕๕๐	ปรับเกี่ยตำแหน่ง ปรับลดปี ๕๙	

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	เงินเดือน	หมายเหตุ
๗	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
	<u>สำนักปลัด</u>						
	๑. นักการภารโรง	-	-	นายปรีดี ศรีมา	ปวส.ช่างเทคนิคการผลิต	๙,๐๐๐	
	๒. คนงานทั่วไป	-	-	นางโสภา ผามัน	ม.๓	๙,๐๐๐	
	๓. ยาม	-	-	ว่าง	-	-	
	๔. ยาม	-	-	นายพรชัย สงเหล้า	ป.๖	๙,๐๐๐	
	๕. พนักงานขับรถยนต์	-	-	ว่าง	-	-	
	<u>กองช่าง</u>						
	๖. พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	นายอดุลย์ แวนำ	ป.๗	๙,๐๐๐	
	๗. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	นายสุชิน พุทธา	ป.๔	๙,๐๐๐	
	๘. คนงานประจํารถขยะ	-	-	นายสุพล อินทร์สนิท	ม.๓	๙,๐๐๐	
	๙. คนงานประจํารถขยะ	-	-	นายพยอม สืบตระกูล	ป.๔	๙,๐๐๐	
	๑๐. คนงานประจํารถขยะ	-	-	นายดวง คงถาวร	ม.๖	๙,๐๐๐	

(ลงชื่อ).....

(นางสาวพิไลลักษณ์ ปะบัวบาน)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

(ลงชื่อ).....

(นายพิศิษฐ์ กัณหารี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว
และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กรอบอัตรากำลังเพิ่ม/ลด (+/-)			หมายเหตุ
	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต. ๘)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บุคลากร ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเกษตร ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	เกษียณอายุ เงินอุดหนุน
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๒	-	-	+๑	แทนครูที่เกษียณ เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ภารกิจการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย (ภารกิจการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างให้ยุบ ไม่มีภารกิจ เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม 1 อัตรา
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กรอบอัตรากำลังเพิ่ม/ลด (+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม 1 อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ช่างโยธา ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน รพช. เงินอุดหนุน

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กรอบอัตรากำลังเพิ่ม/ลด (+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม 1 อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ประจำรถขยะ (มีทักษะ)	๓	๓	๒	๒	-	-๑	-	เกษียณอายุ ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๔	๔	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๕๖	๕๕	๕๕	๕๕	-๑	-๑/+๑	-๑/+๑	

เอกสารประกอบการขออนุมัติ
กำหนดตำแหน่ง คณงานประจำรถขยะ
พนักงานจ้างทั่วไป

เอกสารอยู่ file word : แบบข้อกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป (คนงานเก็บขยะ)

๙. องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน (สงจังหวัด)

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔๗ ตำแหน่ง ๓๘ อัตรา และลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	อัตรากำลังปัจจุบัน	กำหนดไว้ในแผนปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ความเห็น ก.อบต.จ.
๑	นักบริหารงาน อบต. ๘	น.ส.พิไลลักษณ์ ปะบัวบาน	กำหนดไว้	
	สำนักปลัด อบต.			
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ๗)	นายธนภัทร วัชรโกศลสุข	กำหนดไว้	
๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ๖)	- ว่างเดิม -	กำหนดไว้	
๔	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ๖)	- ว่างเดิม -	กำหนดไว้	
๕	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖)	นายวีระวัฒน์ วงษ์พานิช	กำหนดไว้	
๖	หัวหน้าฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ๖)	- ว่างเดิม -	กำหนดไว้	
๗	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ว	นางสาวสุวรรณี สมัยอยู่	กำหนดไว้	
๘	นิติกร ๓-๕/๖ว	นายภัทรพงศ์ เพชรรัตน์	กำหนดไว้	
๙	บุคลากร ๓-๕/๖ว	น.ส.ชลลภภัทร จีนประชา	กำหนดไว้	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	- ว่างเดิม -	กำหนดไว้	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒-๔/๕	นายภราดร ชมชื่น	กำหนดไว้	
๑๒	นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว	- ว่างเดิม -	กำหนดไว้	
๑๓	นักวิชาการเกษตร ๓-๕/๖ว	น.ส.มะลิจันทร์ ภูน้ำสี	กำหนดไว้	
๑๔	นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว	- ว่างเดิม -	กำหนดไว้	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			
๑๕	ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	นางสาวนีย์ อนุกุลเหมถาวร	กำหนดไว้	
๑๖	ครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	น.ส.อรพรรณ พูลเข้ม	กำหนดไว้	
๑๗	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	นางยุพา อาจคง	กำหนดไว้	
๑๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย (อุดหนุนจากรัฐ)	น.ส.วงมาสวรรค์ ดาบริสุทธิ์	กำหนดไว้	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	นายอนุชัย จันทร์งาม	กำหนดไว้	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	- ว่างเดิม -	กำหนดไว้	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	นายศรัณยู กัณหารี	กำหนดไว้	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- ว่างเดิม -	กำหนดไว้	
๒๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	น.ส.วรรณิตา ลาเจริญ	กำหนดไว้	
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๒๔	นักการภารโรง	นายปรีดี ศรีมา	กำหนดไว้	
๒๕	คนงานทั่วไป	นางโสภา ผามัน	กำหนดไว้	
๒๖	ยาม	- ว่างเดิม -	กำหนดไว้	
๒๗	ยาม	นายพรชัย สงเหล่า	กำหนดไว้	
๒๘	พนักงานขับรถยนต์	- ว่างเดิม -	กำหนดไว้	

ที่	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้างปัจจุบัน	กำหนดไว้ในแผนปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	ความเห็น ก.อบต.จ.
	กองคลัง			
๒๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๗)	น.ส.สันทนา บำรุงจิต	กำหนดไว้	
๓๐	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ๖)	- ว่างเติม -	กำหนดไว้	
๓๑	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง ๖)	- ว่างเติม -	กำหนดไว้	
๓๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕/๖ว	นางสง่า แสนศักดิ์	กำหนดไว้	
๓๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓-๕/๖ว	นายสมจิตร พรสวัสดิ์	กำหนดไว้	
๓๔	นักวิชาการพัสดุ ๓-๕/๖ว	น.ส.วิยะดา สุวรรณพันธ์	กำหนดไว้	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	น.ส.ชนิดา หม่องนันท์	กำหนดไว้	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	นายบำรุง คงเงิน	กำหนดไว้	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	น.ส.อุดมทรัพย์ สิงห์เคน	กำหนดไว้	
	กองช่าง			
๓๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗)	นายบุญมั่น วงศ์ชัยเมธาพร	กำหนดไว้	
๓๙	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ๖)	- ว่างเติม -	กำหนดไว้	
๔๐	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ๖)	- ว่างเติม -	กำหนดไว้	
๔๑	ช่างโยธา ๑-๓/๔	- ว่างเติม -	กำหนดไว้	
๔๒	นายช่างโยธา ๒-๔/๕	นายดิษฐพงษ์ อินดี	กำหนดไว้	
๔๓	วิศวกรโยธา ๓-๕/๖ว	นายวรากร อ่อนกุล	กำหนดไว้	
	ลูกจ้างประจำ			
๔๔	พนักงานขับรถยนต์	นายสมบัติ บุญคง	กำหนดไว้	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	น.ส.ภาพร เรืองยง	กำหนดไว้	
๔๖	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	นายมานพ ลาเจริญ	กำหนดไว้	
๔๗	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	- ว่างเติม -	กำหนดไว้	
๔๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (มีทักษะ)	- ว่างเติม -	กำหนดไว้	
๔๙	ประจำรถขยะ (มีทักษะ)	นายสมชาย ภูมิ	กำหนดไว้	
๕๐	ประจำรถขยะ (มีทักษะ)	นายณรงค์ศักดิ์ กระอ่อน	กำหนดไว้	
๕๑	ประจำรถขยะ (มีทักษะ)	นายสมพร ทนงค์รบ	ยกเลิกเมื่อว่าง	
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๕๒	พนักงานขับรถดับเพลิง	นายอดุลย์ แววน่า	กำหนดไว้	
๕๓	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	นายสุชิน พุทธา	กำหนดไว้	
๕๔	คนงานประจำรถขยะ	นายสุพล อินทร์สนธิ	กำหนดไว้	
๕๕	คนงานประจำรถขยะ	นายพยอม สืบตระกูล	กำหนดไว้	
๕๖	คนงานประจำรถขยะ	นายดวง คงถาวร	กำหนดไว้	
๕๗	คนงานประจำรถขยะ	- ว่าง -	กำหนดเพิ่ม	

โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินการดังนี้

๑) อบต.ลาดตะเคียน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลที่ ก.อบต. จังหวัดกำหนด ประกอบด้วย

๑. นายพิศิษฐ์ กัณหารี่	นายก อบต.ลาดตะเคียน	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวพิไลลักษณ์ ปะบัวบาน	ปลัด อบต.ลาดตะเคียน	กรรมการ
๓. นายธนภัทร วัชรโกศลสุข	หน.สำนักงานปลัด อบต.	กรรมการ
๔. นายบุญมั่น วงษ์ชัยเมธาพร	ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวสันทนา บำรุงจิต	ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๖. นายวีระวัฒน์ วงษ์พานิช	หน.ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนา ชุมชน และรักษาการหน. ฝ่ายบริหารทั่วไป	กรรมการ
๗. นางสาวชลณภัทร จินประชา	บุคลากร	กรรมการ/เลขานุการ

๒) การกำหนดส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ของ อบต.ลาดตะเคียน เป็นไปตามโครงสร้าง อบต.ขนาดใหญ่

๓) กรอบอัตรากำลังของ อบต.ลาดตะเคียน

๓.๑ พนักงานจ้างภารกิจ

- ตำแหน่ง ประจำรถขยะ (มีทักษะ) **ยุบเลิก** จำนวน ๑ อัตรา

เนื่องจาก เกษียณอายุ ปีงบประมาณ ๒๕๕๙

๓.๒ พนักงานจ้างทั่วไป

- ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ **กำหนดเพิ่ม** จำนวน ๑ อัตรา

เนื่องจาก ทดแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ประจำรถขยะ (มีทักษะ) ที่เกษียณอายุ

ปีงบประมาณ ๒๕๕๙

๔) ตั้งค่าใช้จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๗ จำนวน ๓๔,๑๖๖,๙๔๑ บาท

ปีงบประมาณ	ประมาณการรายจ่าย (บาท)	ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ (บาท)	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๕๘	๓๘,๖๐๘,๓๕๐	๑๑,๓๘๕,๐๒๔	๒๙.๔๙
๒๕๕๙	๔๐,๕๓๘,๗๖๘	๑๑,๗๔๘,๖๙๖	๒๘.๙๘
๒๕๖๐	๔๒,๕๖๕,๗๐๖	๑๒,๑๓๘,๗๒๐	๒๘.๕๒

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติ ก.อบต. จังหวัดปราจีนบุรีต่อไป

(นายพิศิษฐ์ กัณหารี่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

