



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๓)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงให้แก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓)

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ และที่ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นางสาวอรสา แสนลี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน
อำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน
อำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๔๔





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน

ที่ ๖๒๕ / ๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด เชียงใหม่ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๔๗ ข้อ ๒ วรรคสาม ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน ดังนี้

๑. นางสาวอรสา แสนลี	นายก อบต.ท่าตอน	ประธานกรรมการ
๒. ส.ต.อ.ณรงค์ ปิติบุญพัฒน์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายกลิน พันธวงศ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นางสาวจงลักษณ์ อินตาแก้ว	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๕. นางสาวจงลักษณ์ อินตาแก้ว	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๖. นางศศิภา ปานหมอก	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๗. นางภาวิณี แก้วเมือง	หัวหน้าฝ่ายการเงิน รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๘. นางสาวทิพาภรณ์ กล่าวแล้ว	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กรรมการและเลขานุการ

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ ปฏิบัติ ความยากคุณภาพและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระ ค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นางสาวอรสา แสนลี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล และเสนอคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล ข้อ ๑๔ การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างให้กระทำได้เฉพาะการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะที่เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล โดยจะต้องมีเหตุผลและความจำเป็นในการพิจารณาที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลก่อนจึงจะปรับปรุงตำแหน่งได้ และถือว่าการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีในคราวเดียวกัน

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่(ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๒๑,๒๓,๓๑,และ ๓๗ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอนเอง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน ซึ่งมีนายก
องค์การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดย
ให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม และ
ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ให้
สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนา
องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน
ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ
กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาของ
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน

พ.ร.บ. แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ องค์การบริหารส่วนตำบล อบต. มาตรา ๑๖
มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการ
จัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

- (๒๒) การจัดทำมีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

นโยบายการพัฒนา ของผู้บริหารท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เพิ่มงบประมาณโครงสร้างพื้นฐาน ในการพัฒนาตำบลทุกหมู่บ้าน ๆ ละ ๑ ล้าน บาท
- ๑.๒ ก่อสร้างถนนภายในหมู่บ้าน และก่อสร้างถนนเชื่อมหมู่บ้านหลักกับหมู่บ้านบริวารให้ครบทุกพื้นที่
- ๑.๓ ก่อสร้างและปรับปรุงถนนทุกสายในพื้นที่ตำบลท่าตอนให้ได้มาตรฐาน
- ๑.๔ ขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกหมู่บ้าน
- ๑.๕ ก่อสร้างวางระบายน้ำ
- ๑.๖ จัดหาแหล่งน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
ก่อสร้างศาลาอเนกประสงค์และศาลาพักผ่อน

๒. นโยบายด้านงานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์บรรเทาสาธารณภัย (อปพร.) ๒๔ ชั่วโมง
- ๒.๒ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ
- ๒.๓ สนับสนุนส่งเสริมกลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรและกลุ่มผลิตภัณฑ์ OTOP
- ๒.๔ จัดให้มีเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อเอชไอวี
- ๒.๕ แก้ไขปัญหาความยากจน และปัญหาคนว่างงาน ตามนโยบายของรัฐบาล
- ๒.๖ สนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลท่าตอน

๓. นโยบายด้านการศึกษาและวัฒนธรรม

- ๓.๑ จัดบริการอินเทอร์เน็ต (Free wifi) ในที่สาธารณะทุกหมู่บ้าน ทั่วตำบล
- ๓.๒ จัดตั้งและพัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน
- ๓.๓ ส่งเสริมกิจกรรมของโรงเรียนทุกด้านตามอำนาจหน้าที่
- ๓.๔ จัดซื้อและสนับสนุนอาหารเสริมนมและอาหารกลางวันแก่เด็กนักเรียนทุกคน

- ๓.๕ อนุรักษ์และส่งเสริมศิลปะ จารีต และประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการนำหลักธรรมของศาสนามาเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๓.๗ จัดให้มีสนามกีฬาและจัดการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้านและระดับตำบล
- ๓.๘ ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

๔. นโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ รักษาความสะอาด ถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๔.๒ คุ้มครอง ดูแล ป้องกันและแก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๓ รณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ

๕. นโยบายด้านการท่องเที่ยว

- ๕.๑ ก่อสร้างและปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยวให้สวยงาม
- ๕.๒ ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ในพื้นที่ทุกแห่งให้เป็นที่สนใจของนักท่องเที่ยว

๖. นโยบายด้านการเมือง การปกครองและการบริหารจัดการ

- ๖.๑ ส่งเสริมประชาชนให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ อบต.
- ๖.๒ บริหารงบประมาณด้วยความถูกต้อง โปร่งใสและเป็นธรรม
- ๖.๓ บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว ลดขั้นตอน เสมอภาค การทำงานมีประสิทธิภาพ
- ๖.๔ เปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้นำทุกระดับมีส่วนร่วมในการพัฒนา
- ๖.๕ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของคณะกรรมการหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๗. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

- ๗.๑ สนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้การเกษตรผสมผสานเกษตรทางเลือกและเกษตรอินทรีย์
- ๗.๒ ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- ๗.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์เต็มที่
- ๗.๔ ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม จัดตั้งกลุ่มอาชีพต่างๆ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน
ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	หมายเหตุ
๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมกับชุมชน	๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคมขนส่ง ๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร ๓. พัฒนาการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน	
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๑. ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสร้างภูมิคุ้มกันระบบเศรษฐกิจ ๒. พัฒนาศักยภาพผลิตภัณฑ์ชุมชนและผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อรองรับ AEC ๓. ส่งเสริมการค้าการลงทุน ๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. การควบคุม ป้องกัน แก้ไขปัญหาขยะและมลภาวะ ๓. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนและการอนุรักษ์พลังงาน	
๔. การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. พัฒนาองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. อนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นในชุมชน ๓. การเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่ภายนอก	
๕. การพัฒนาการศึกษา สาธารณสุข และคุณภาพชีวิต	๑. ส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ๒. การส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของคนในชุมชน ๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน คนชรา และผู้ด้อยโอกาส	
๖. การจัดระเบียบภายในชุมชนและการสร้างความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชุมชน ๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อบายมุขและปัญหาแรงงานต่างด้าว	
๗. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรท้องถิ่น ๒. พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล ๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการตรวจสอบควบคุม	

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

๓.๒.๑ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๒.๒ กองคลัง

๓.๒.๓ กองช่าง

๓.๒.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๒.๕ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๒.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ประกอบด้วย

๓.๓.๑ สำนักปลัด

- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกร (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓.๒ กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓.๓ กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างเขียนแบบ (พง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา (พง./ชง.)	จำนวน ๒ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๒ อัตรา
- นักสันทนากการ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- ครู ค.ศ.๑ จำนวน ๔ อัตรา
- ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓.๕ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ผู้อำนวยการสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- แพทย์แผนไทย (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการวางแผน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดมาตรฐานเวลาได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการหรือส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะจัดเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวร่วมในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะ ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ข้อดีที่คุ้มค่าและเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน ได้วิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ถนนเป็นดินลูกรัง ถนนชำรุดเป็นหลุมบ่อ
- ๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ปัญหาทางระบายน้ำสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปัญหาระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่ม
 - ปัญหาการขาดตลาดรับรองผลผลิตทางการเกษตร
 - ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ
 - ปัญหาการขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการเกษตรสมัยใหม่
 - ประชาชนขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการเกษตรสมัยใหม่

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาอาชญากรรมและความไม่สงบในพื้นที่
- ๓.๔ ปัญหาประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ด้านกฎหมาย

๔. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๔.๑ ปัญหาคุณภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่
- ๔.๒ ปัญหาค่าใช้จ่ายของประชาชนในพื้นที่ด้านการศึกษาของบุตรหลาน
- ๔.๓ ปัญหาด้านความเสื่อมโทรมทางศาสนา และวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุขและอนามัย
 - ๕.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
 - ๕.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่าง ๆ
 - ๕.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ
 - ๕.๔ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านสาธารณสุขและอนามัย
๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว
 - ๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์
 - ๖.๒ ปัญหาคลองตันเงิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุม ทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
 - ๖.๓ ปัญหามลพิษจากหมอกควันและไฟป่า
 - ๖.๔ ปัญหาเรื่องขยะมูลฝอยในพื้นที่
 - ๖.๕ ปัญหาการถมที่ดินทับทางเดินน้ำตามธรรมชาติ
๗. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
 - ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
 - ๗.๓ สมาชิกสภา ผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบล ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ บาทบาทและอำนาจหน้าที่
 - ๗.๔ ประชาชนขาดความเข้าใจพื้นฐานด้านการเมืองท้องถิ่น
 - ๗.๕ ประชาชนขาดความเข้าใจในการบริหารและจัดเก็บภาษีของท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ก่อสร้างถนน คสล. ถนนลาดยาง และสร้างสะพาน คสล.
 - ๑.๒ ขุดลอกคลองลำเหมืองสาธารณะ วางท่อระบายน้ำ และสร้างผนังกันดิน
 - ๑.๓ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
 - ๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ขยายเขตไฟฟ้า
 - ๑.๕ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
 - ๑.๖ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านในพื้นที่
 - ๑.๗ ขุดเจาะบ่อบาดาลทุกหมู่บ้าน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
 - ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารในการผลิตทางการเกษตร
 - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมวัสดุอุปกรณ์ให้กับประชาชนในพื้นที่
 - ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
 - ๒.๕ ส่งเสริมการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน / ชุมชน
 - ๒.๖ ส่งเสริมด้านการตลาดเพื่อจำหน่ายสินค้าหัตถกรรมของชุมชน

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในสภาวะปกติและสภาวะฉุกเฉิน
- ๓.๒ ให้ท้องถิ่นสงบเรียบร้อย ปลอดภัยอาชญากรรม
- ๓.๓ จัดฝึกอบรมให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ

๔. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๔.๑ ให้เยาวชนในพื้นที่ได้รับการศึกษาที่ดีและทั่วถึง
- ๔.๒ ปลุกฝังจิตสำนึกที่ดีให้กับเยาวชนและประชาชนในพื้นที่
- ๔.๓ เยาวชนและประชาชนในพื้นที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิต
- ๔.๔ ซ่อมแซมและทำนุบำรุงโบราณสถานและโบราณวัตถุในท้องถิ่น
- ๔.๕ ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น

๕. ด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๕.๑ ให้ประชาชนมีความรู้ด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๕.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่าง ๆ
- ๕.๓ ให้มีการดูแลสุขภาพ และสงเคราะห์
- ๕.๔ ให้ความรู้และฝึกอบรมทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๕.๕ ให้การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดขยะ และรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๕.๖ กำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกต้องไม่ก่อให้เกิดมลพิษ

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

- ๖.๑ ให้ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชนในพื้นที่
- ๖.๒ รณรงค์ให้ความรู้ความเข้าใจในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงแม่น้ำลำคลอง
- ๖.๓ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๔ ให้มีการบริหารจัดการเก็บขยะในพื้นที่
- ๖.๕ ขุดลอกลำห้วยที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๖.๖ จัดให้มีสวนสุขภาพสำหรับการพักผ่อนและการออกกำลังกาย

๗. ด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ในเรื่องบทบาท อำนาจหน้าที่ ให้แก่สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล
- ๗.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ในเรื่องความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาสมัครอื่น ๆ
- ๗.๓ จัดหาบุคลากร และครุภัณฑ์ให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๔ จัดโครงการ อบต.เคลื่อนที่ เพื่อพบปะให้ความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหารจัดการและการจัดเก็บภาษีแก่ประชาชนในพื้นที่
- ๗.๕ จัดให้มีการรณรงค์ประชาธิปไตย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๖๖ มาตรา ๖๗ และ มาตรา ๖๘ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))
- (๒) การสาธารณสุขปศุสัตว์และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๒) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๕) การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- (๗) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๘) ให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๓) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๕) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
- (๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๘) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๙) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๑๐) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๔) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑) และ มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๓(๒))
- (๒) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๓(๓))
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๓(๔))
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๓(๒๖))

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอนแบบองค์รวม มีดังนี้
ปัจจัยภายใน

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานกว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอนและจังหวัดเชียงใหม่
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลัก และถนนสายรองได้อย่างสะดวกคล่องแคล่ว
๓. มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ที่ใช้ในการเกษตร
๔. มีเขตชายแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน
๕. มีสถานบริการ ที่พัก และร้านอาหารหลากหลายเพียงพอสำหรับรับรองนักท่องเที่ยวตลอดทั้งปี

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การลักลอบเข้ามาในพื้นที่ของคนต่างด้าว ทำให้มีประชากรแฝงจำนวนมาก
๒. อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ผลผลิตส่งออกประเทศเพื่อนบ้านได้
๒. เป็นจุดศูนย์กลางและเชื่อมต่อระหว่างจังหวัดเชียงราย และจังหวัดเชียงใหม่

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การซ้ำซ้อนทางภารกิจของหน่วยงาน
๒. การรุกร้าชายแดนของประเทศเพื่อนบ้าน
๓. ข้อจำกัดทางกฎหมาย

๕.๒ ด้านเศรษฐกิจ**จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. มีผลิตผลทางการเกษตรที่ขึ้นชื่อของประเทศ เช่น ส้ม กระเทียม หอมใหญ่ พริกชี้ฟ้า ฯลฯ
๒. มีศิลปะ วัฒนธรรมของชนเผ่ามาประยุกต์ใช้พัฒนาก่อให้เกิดรายได้
๓. มีแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลาย
๔. มีการประชาสัมพันธ์จากสื่อ สิ่งพิมพ์ จนเป็นที่รู้จักแพร่หลายของคนทั่วโลก

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ปัญหาสิ่งแวดล้อม มลพิษจากสวนส้ม
๒. การติดต่อสื่อสารกับชนเผ่า
๓. ประชาชนในภาพรวมค่อนข้างยากจนและมีปัญหาหนี้สิน
๔. ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิในการครอบครองที่ดินทำกิน

โอกาส (Opportunity=O)

มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๕.๓ ด้านสังคม**จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอนและกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอนสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอนจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ ประเพณีสืบชะตาแม่น้ำกก ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ประเพณีลอยกระทง ประเพณีกินวอ ประเพณีไล่ชิงช้า ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านหรือชุมชนที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ผู้นำระดับชุมชนหรือหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านหรือชุมชน
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาล สาธารณสุขอำเภอ
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เนื่องจากขนาดพื้นที่รับผิดชอบมีขอบเขตกว้างขวาง ติดกับประเทศเพื่อนบ้าน และสภาพพื้นที่ที่อยู่อาศัยของประชาชนบางส่วนที่เป็นชนเผ่าอยู่ในเขตพื้นที่ที่มีการคมนาคมไม่สะดวก เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

๕.๔ ด้านการเมือง การบริหาร**จุดแข็ง (Strength=S)**

๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอนมีการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอนมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และข่าวสารที่น่าสนใจ
๔. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
๕. บุคลากรภายในส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่อำเภอท่าตอนและจังหวัดเชียงใหม่ ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น

๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและงบประมาณ
๗. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลท่าตอน บางกลุ่มหรือบางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทำแทนกันได้ กรณีมีคนกลางหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
๒. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ ยึดแต่เพียงเป้าหมายของตนเอง เพียงเพื่องานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จ
๓. การประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดยังมีน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ
๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น
๓. การประกวดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนา

องค์กร

๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมาเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง
๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

๕.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน ดำเนินการจัดเก็บขยะได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน
๒. มีสถานที่กำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ
๓. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. งบประมาณมีจำกัดในด้านการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม
๒. ประชาชนบางส่วนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ร้านค้าและโรงงานลงแม่น้ำ ลำคลอง เป็นต้น
๓. สถานที่กำจัดขยะมีไม่เพียงพอต่อปริมาณขยะในแต่ละวัน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และสวยงามอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน
๒. ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของอำเภอท่าตอน เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง

๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

๕.๖ ด้านการสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strengths)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน ดำเนินการด้านสาธารณสุขชุมชนทุกหมู่บ้าน
๒. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านการสาธารณสุขมากขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการควบคุมโรคติดต่อและการป้องกันโรคต่างๆ มากขึ้น
๓. มีงบประมาณเพียงพอ แผนงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. จำนวนบุคลากรด้านสาธารณสุขมีน้อย ภาระงานมาก
๒. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ ในด้านสุขภาพอนามัย
๓. เขตพื้นที่รับผิดชอบมีพื้นที่กว้างและระยะห่างไกล
๔. ระเบียบกฎหมายและขั้นตอนของการเงินและงบประมาณ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีแกนนำชุมชนที่เข้มแข็ง
๒. การเข้าถึงระบบสุขภาพมีมากขึ้น ระบบสารสนเทศและระบบเทคโนโลยี
๓. มีเครือข่ายด้านสุขภาพในชุมชน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. บุคลากรเฉพาะทางมีไม่เพียงพอ
๒. กลุ่มผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการมีจำนวนมาก
๓. พื้นที่รับผิดชอบมีขนาดใหญ่ ใช้เวลาในการเดินทางมาก แต่ละหมู่บ้านแบ่งย่อยเป็นหย่อมหมู่บ้านและมีระยะห่างไกลกัน ความแตกแยกของชุมชน

๕.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง และประชาชน เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาท้องถิ่นที่กว้างไกล
๒. มีบุคลากรทางการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ เพียงพอต่อการพัฒนา
๓. บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีศักยภาพในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๔. บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารทางด้านการพัฒนาการศึกษาอย่างทั่วถึง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. อาคารสถานที่ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควรในการจัดการศึกษา
๒. ยังขาดงบประมาณในการพัฒนาด้านการศึกษา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการประชาคม การจัดกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาทางด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเป็นอย่างดี
๒. ส่วนราชการต่างๆที่เกี่ยวข้องให้ความสนับสนุนอย่างเต็มความสามารถ
๓. บุคลากรมีศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนาด้านการศึกษา
๔. นโยบายของรัฐส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาทางการศึกษาที่ควร
๒. สถานศึกษายังได้รับการสนับสนุนงบประมาณไม่เพียงพอ
๓. ประชาชนไม่ค่อยเห็นความสำคัญในการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. ประชาชนยังมีค่านิยมและทัศนคติที่จะส่งลูกหลานไปเรียนในสถานศึกษาของเอกชน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลท่าตอน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาการศึกษาและวัฒนธรรม
๓. การพัฒนาเศรษฐกิจของประชาชน
๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาด้านบริหารจัดการ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การผังเมือง
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้น ๔๓ อัตรากำลัง (รวมพนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล) พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทใช้คุณวุฒิจำนวน ๒๔ อัตรากำลัง ประเภทผู้มีทักษะจำนวน ๑๘ อัตรากำลัง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕๐ อัตรากำลัง รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๑๓๕ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในส่วนราชการ สำนักงานปลัด, กองคลังและกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักงานปลัด ตำแหน่ง นิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรากำลัง, ตำแหน่ง คณงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรากำลัง, กองคลัง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ(พง./ชง) จำนวน ๑ อัตรากำลัง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข(พง./ชง) จำนวน ๑ อัตรากำลัง, พนักงานจ้างภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย จำนวน ๑ อัตรากำลัง และ หน่วยตรวจสอบภายใน ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอนต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๒ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๗ งานธุรการ</p> <p>๑.๘ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมและขนถ่ายขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานธุรการ <p>๕. กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี - งานธุรการ 	<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๒ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๗ งานธุรการ</p> <p>๑.๘ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมและขนถ่ายขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานธุรการ <p>๕. กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี - งานธุรการ <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนตักแต่งสวน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานวิทย์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำ ลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ(พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ(พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา(พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา(พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ(พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้า(พง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำ ลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คณงานประจำรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป(ประจำรถยนต์)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักสันทนากการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครู ศศ.๑	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๓๕	๑๔๙	๑๔๙	๑๔๙	+๑๔	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลท่าตอนได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีในการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการมอบหมายหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาและติดตามประเมินผล เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ตารางที่ ๓

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๖๓,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๖๗๙,๔๔๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๔๑๒๕๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๑๘,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๓๑๓๔๐
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	
	สำนักงานปลัด อบต.																	
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	๒๘๐๓๐
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๒๖๙๘๐
๗	นักวิชาการเกษตร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๒๖๔๖๐
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๒๔๔๙๐
๙	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๒๔๐๑๐
๑๐	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	
๑๑	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๒๒๖๐๐
๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๐๑๒๐
๑๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๑๖๖๐๐
๑๔	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	
๑๕	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๕๐,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๖๐,๐๔๐	๒๗๐,๐๐๐	๒๘๐,๒๐๐	๑๙๕๘๐
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๑๕๑๐
๑๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๑๕๑๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๘	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๒๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๒,๓๒๐	๒๔๑,๖๘๐	๒๕๑,๔๐๐	๑๘๖๑๐
๑๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๑	๒๑๔,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๒,๘๔๐	๒๓๑,๘๔๐	๒๔๑,๒๐๐	๑๗๘๕๐
๒๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๘๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕๐๐๐
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๘๐	๑๔๘,๕๖๐	๑๕๕,๕๖๐	๑๖๐,๘๐๐	๑๑๙๐๐
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๖,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๑,๘๔๐	๑๔๗,๖๐๐	๑๕๓,๖๐๐	๑๑๓๖๐
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	๙๖๙๐
๒๔	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๓๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๔๘๐	๑๕๐,๓๖๐	๑๕๖,๔๘๐	๑๘๖๑๐
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๑๕๐๐

๕๑	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง																	
๕๒	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๒๙๑๑๐
๕๓	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๕๔	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๒๒๑๗๐
๕๕	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๑๙๒๐๐
๕๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๕๗	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๕๘	นายช่างเขียนแบบ	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๕๙	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ																	
๖๐	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑๕๐๐
๖๑	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	๑๑๙๑๐
๖๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑๕๐๐
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	๑๗๖,๗๖๐	๑๓๐๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ																	
๖๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๑๓๘๐
๖๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	๙๗๓๐
๖๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๒๓๓๐
๖๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๖,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๑,๘๘๐	๑๔๗,๖๐๐	๑๕๓,๖๐๐	๑๑๓๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๖๘	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																	
๖๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๗๐	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๗๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๒๔๔๙๐

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ																			
๙๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙๔๐๐	
๙๗	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๙๘	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๙๙	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๐๐	คนงานทั่วไป(ผู้ดูแลเด็ก)		๑๒	๑๒	-	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๐๑	คนงานทั่วไป(ผู้ดูแลเด็ก)		๓	-	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๐๒	คนงานทั่วไป(ผู้ดูแลเด็ก)		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	จ้างบท้องถื่น
๑๐๓	คนงานทั่วไป(ผู้ดูแลเด็ก)		๗	-	๗๕๖,๐๐๐	๗	๗	๗	+๗	-	-	๐	๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	จ้างบท้องถื่น
๑๐๔	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
รวม			๑๔๘	๑๑๔	#####	๑๔๗	๑๔๘	๑๔๘	+๒๔	-	-	๓,๑๙๙,๙๒๐	๑,๐๗๒,๕๖๐	๗๔๒,๔๔๐	๒๔,๐๐๗,๐๘๐	๒๕,๐๖๙,๕๖๐	๒๕,๘๑๒,๐๐๐		
หักยอดประมาณเงินอุดหนุน (เช่น เงินเดือนครู/ผดต./ขรก.ถ่ายโอน ซึ่งเบิกจากงบที่กรมจัดสรร) **ไม่ต้องใส่สูตรคำนวณ**															๓,๓๖๒,๖๔๐	๓,๔๒๙,๗๒๐	๓,๕๐๒,๒๐๐		
(๑๐)	ยอดรวมคงเหลือ (คือ ค่าใช้จ่ายสุทธิที่ อปท.ต้องเบิกจ่ายจากงบประมาณของ อปท.)															๒๐,๖๔๔,๔๔๐	๒๑,๖๓๙,๘๔๐	๒๒,๓๐๙,๘๐๐	
(๑๑)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															๔,๑๒๘,๘๘๘	๔,๓๒๗,๙๖๘	๔,๔๖๑,๙๖๐	
(๑๒)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)															๒๔,๗๗๓,๓๒๘	๒๕,๙๖๗,๘๐๘	๒๖,๗๗๑,๗๖๐	
คิดเป็นร้อยละ๔๐ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (๑๒)*๑๐๐/งบประมาณปี ๖๑															๒๔.๕๘	๒๔.๕๓	๒๔.๐๙		

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

๑๐๐,๘๐๐,๐๐๐

บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

๑๐๕,๘๔๐,๐๐๐

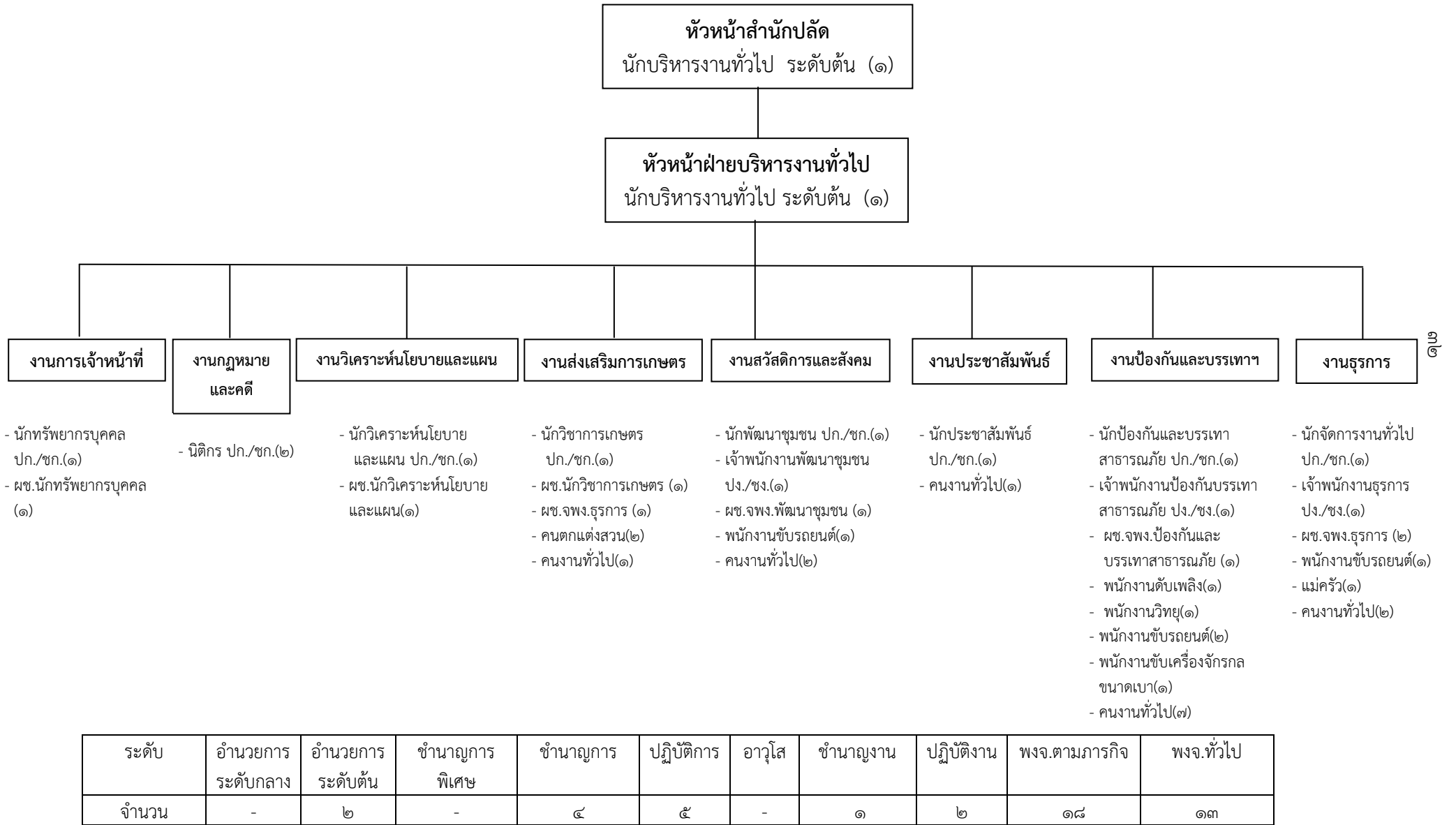
บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

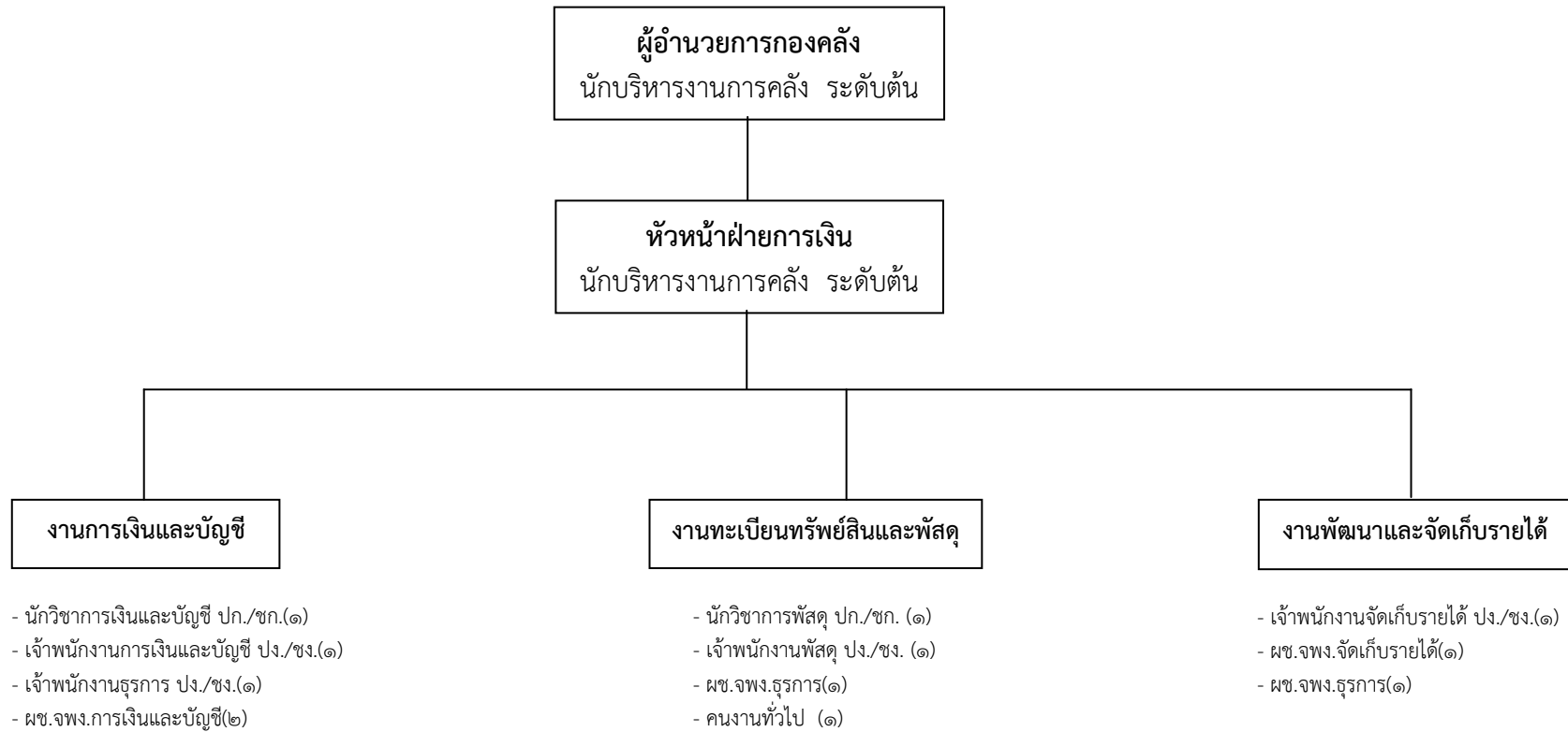
๑๑๑,๑๓๒,๐๐๐

บาท

โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน

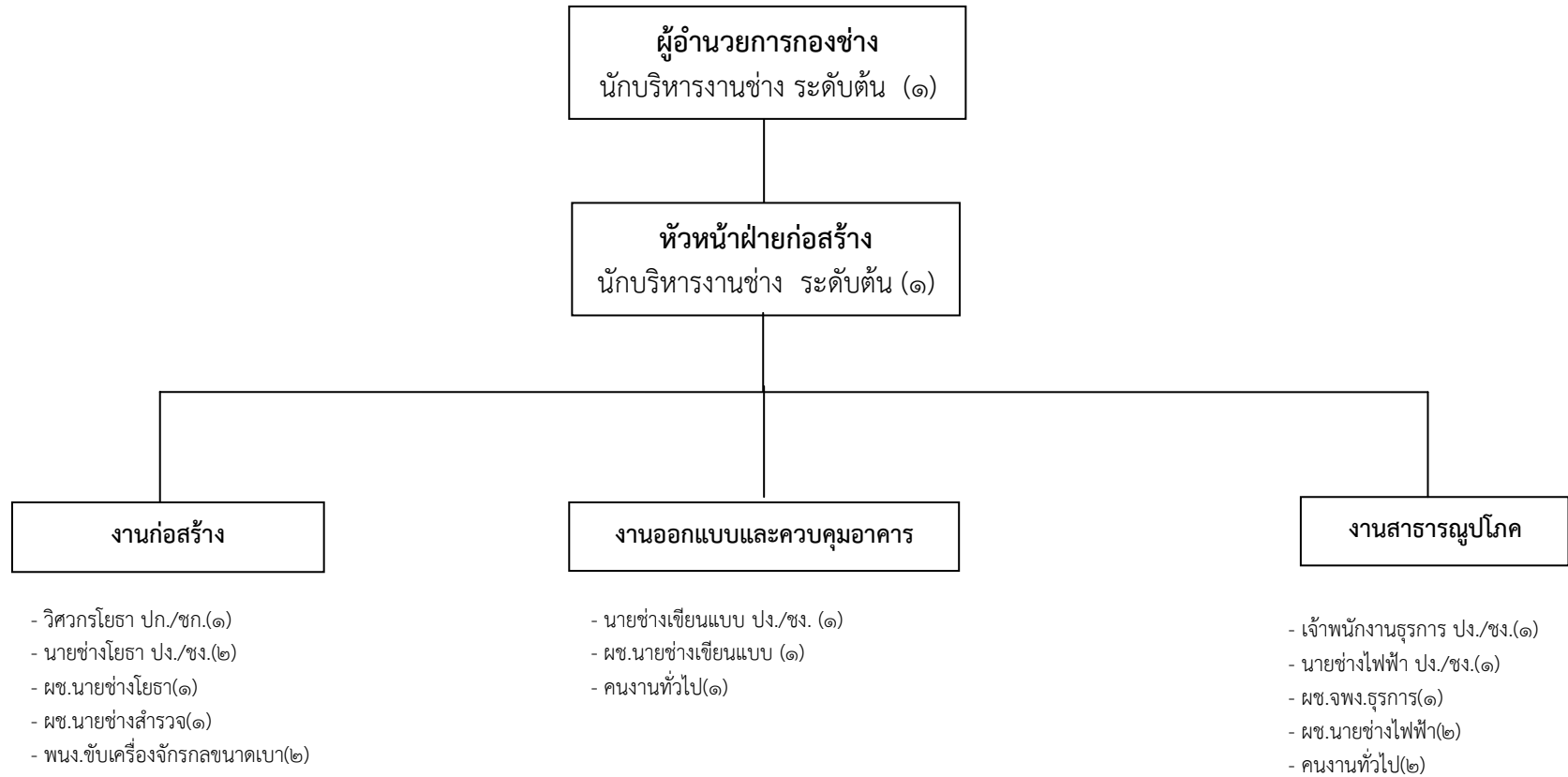


โครงสร้างองค์กร



ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พงจ.ภารกิจ	พงจ.ทั่วไป
จำนวน	-	๒	-	-	๒	-	-	๔	๕	๑

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการระดับกลาง	อำนาจการระดับต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พงจ.ตามภารกิจ	พงจ.ทั่วไป
จำนวน	-	๒	-	๑	-	-	๑	๔	๘	๓

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



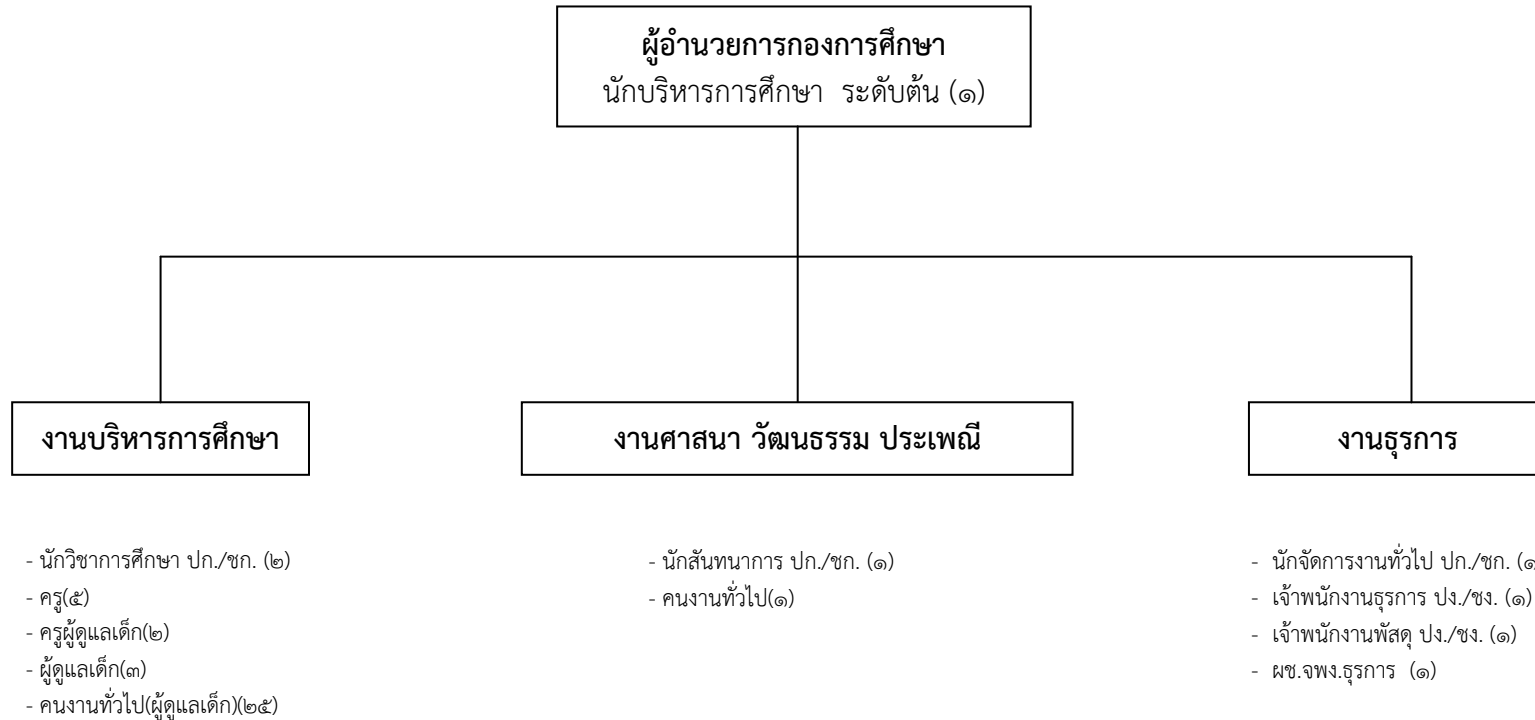
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.(๑)
- แพทย์แผนไทย ปก./ชก. (๑)
- จพง.สาธารณสุข ปง./ชง.(๑)
- ผช.แพทย์แผนไทย (๑)
- ผช.จพง.สาธารณสุข(๑)
- คนงานทั่วไป(๔)

- พนักงานขับรถยนต์(๒)
- คนงานประจำรถขยะ(๓)
- คนงานทั่วไป(๖)

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.(๑)
- ผช.จพง.ธุรการ(๑)

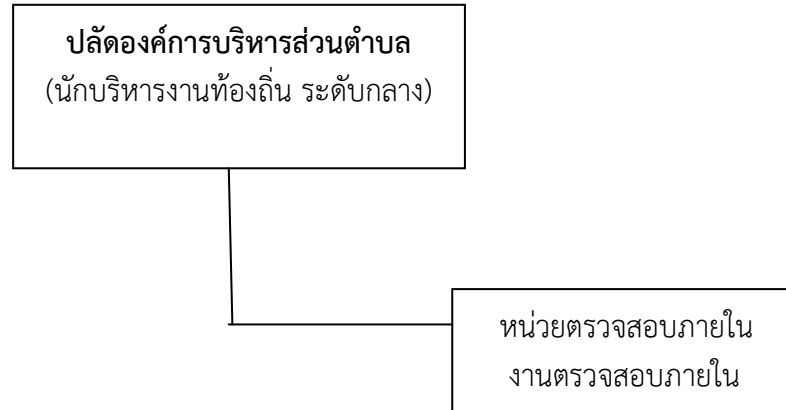
ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พงจ.ตามภารกิจ	พงจ.ทั่วไป
จำนวน	-	๒	-	๑	๑	-	-	๒	๘	๑๐

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการ ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พงจ.ตามภารกิจ	พงจ.ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	๒	-	-	๒	๔	๒๖

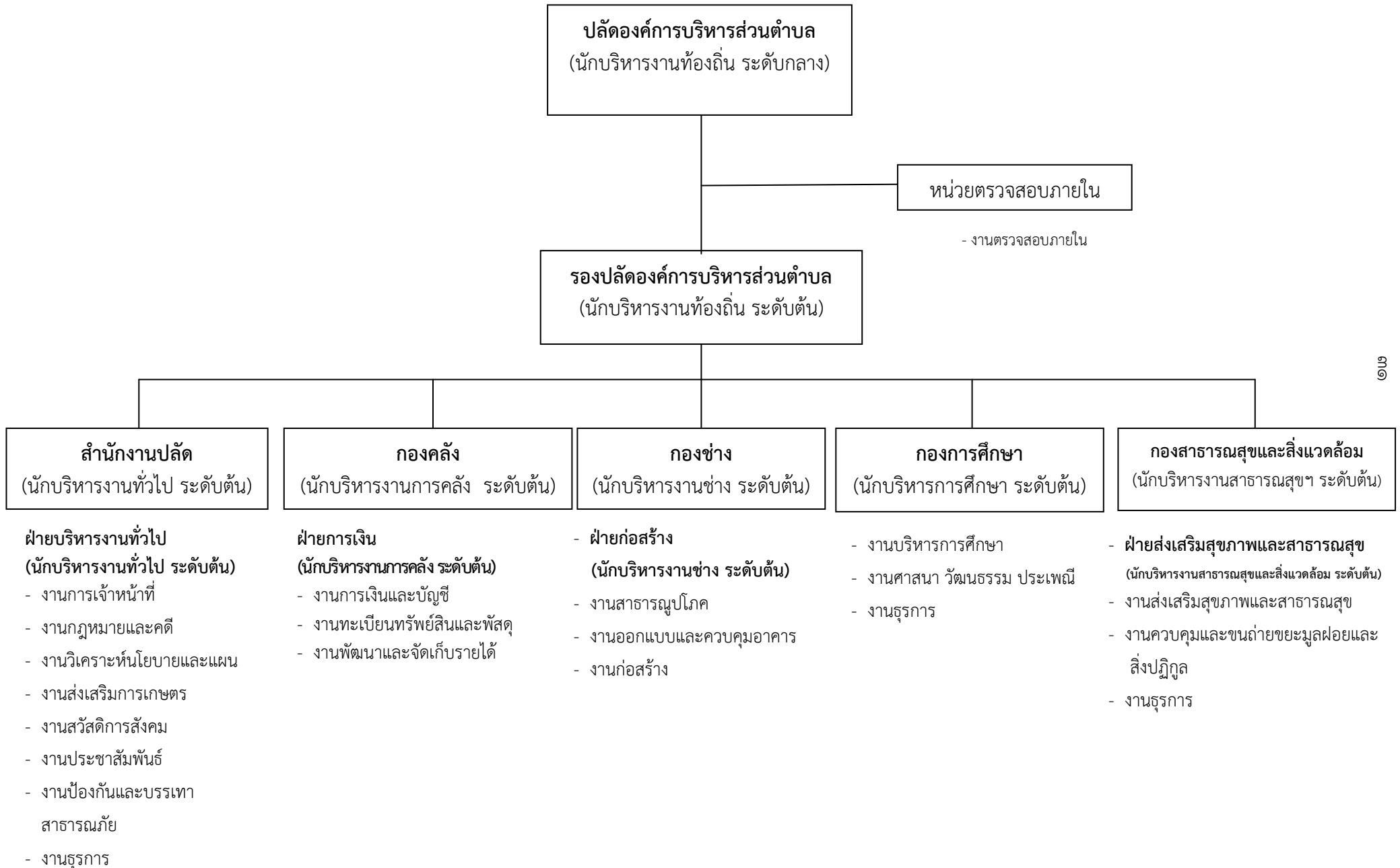
โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

ระดับ	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พงจ.ตามภารกิจ	พงจ.ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตอน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน		
	พนักงานส่วนตำบล														
๑	ส.ต.อ.ณรงค์ ปิติบุญวัฒน์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔๙,๕๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๖๓,๐๐๐	
๒	- ว้าง -	(การปกครองท้องถิ่น)	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๓,๙๔๐	
๓	- ว้าง -	-	๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	
											(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐x๑๒)			
											(ค่ากลางเงินเดือน)				

สำนักงานปลัด อบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๔	- ว้าง -	-	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๕	นางศศิภา ปานหมอก	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๕๔,๓๖๐
๖	นายสมพงษ์ ขุดิเสมาชัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการสารสนเทศคอมพิวเตอร์)	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ช.ก.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ช.ก.	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๗	นายศักดิ์ณรงค์ เลิศภูธร	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)	๑๓-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ช.ก.	๑๓-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ช.ก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๘	นางสาวศศิธร แสงอาจ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ช.ก.	๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ช.ก.	๒๙๓,๘๐๐	-	-	๒๙๓,๘๐๐
๙	นางสาวสิริ พงศกรวัฒนา	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ช.ก.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ช.ก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๑๐	- ว้าง -	-	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๒	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๒	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๑	นางสาวปนัดดา วงศ์ประชา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ป.ก.	๑๓-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ป.ก.	๒๗๑,๒๐๐	-	-	๒๗๑,๒๐๐
๑๒	นายขยมงคล ชุ่มเจริญ	รัฐศาสตรบัณฑิต (การปกครอง)	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๑๓	นางสาวทิพารมย์ กล่าวแล้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	๑๙๙,๒๐๐	-	-	๑๙๙,๒๐๐
๑๔	- ว้าง -	-	๑๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๕	นางสาวปริศนา แก้วเมืองมา	อุตสาหกรรมเกษตร(วิทยาศาสตร์บัณฑิต) (เทคโนโลยีการบรรจุ)	๑๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๑๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๑๖	ว่าที่ รต.ชัยณัฐ แสนหลวง	ปวส.เกษตรกรรม (สัตวศาสตร์)	๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ป.ง.	๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ป.ง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๑๗	จำเอกธีระยุทธ พรธษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ช.ง.	๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ช.ง.	๒๓๕๙๖๐	-	๑๕,๗๒๐	๒๓๕,๙๖๐
											(๑๙,๕๘๐x๑๒)	(๑,๓๓๐x๑๒)		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง													
๑๘	นายพชร มณีจักร์	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		-	๒๒๓,๓๒๐	-	-	
๑๙	- วาง -	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	
๒๐	นายศักดิ์ชัย บุตรฉายเอวาร	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	
๒๑	นางสาวมนัญญา จันทร์หอม	ปวส. บริหารธุรกิจ(การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๔๒,๘๐๐	-	-	
๒๒	นางสาวรพีญา จันทร์หอม	ปวส.บริหารธุรกิจ(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๓๖,๓๒๐	-	-	
๒๓	นางณัฐชานากานต์ อัครเดชธนัน	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๖๖,๒๘๐	-	-	
๒๔	นายขจรพงศ์ กำอำย	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ		-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ		-	๑๓๘,๘๔๐	-	-	
๒๕	นางสาวอนันตยา จันทร์หอม	ศศ.บ. (การพัฒนาสังคม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๒๖	นายทองสุข ทองศรี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์		-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	๑๔๕,๓๖๐	-	-	
๒๗	นายศุภชัย ยาวีราช	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์		-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	๑๔๕,๙๖๐	-	-	
๒๘	นายจรัญ วันพระศรี	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์		-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	๑๓๖,๕๖๐	-	-	
๒๙	นายจักรกฤษณ์ หลวงหนุ่ม	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์		-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	๑๓๗,๓๖๐	-	-	
๓๐	นายบุญช่วย เมืองมูล	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๓๑	นายจรัญ วงศ์จันทร์ตา	ป.๔	-	คนตักแต่งสวน		-	-	คนตักแต่งสวน		-	๑๔๕,๘๐๐	-	-	
๓๒	นายประสพ เจริญชัย	ม.๓	-	คนตักแต่งสวน		-	-	คนตักแต่งสวน		-	๑๒๖,๔๘๐	-	-	
๓๓	นายจรินทร์ พองแก้ว	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง		-	-	พนักงานดับเพลิง		-	๑๑๖,๒๘๐	-	-	
๓๔	ส.ต.สมหมาย อูมา	ป.๖	-	พนักงานวิทยุ		-	-	พนักงานวิทยุ		-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	
๓๕	นางสิ่งจันทร์ อินศรี	ม.๖	-	แม่ครัว		-	-	แม่ครัว		-	๑๑๖,๒๘๐	-	-	
๓๖	นายสิทธิพันธ์ พรหมราช	วท.บ. (ส่งเสริมการเกษตร)	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๗	นายประจักษ์ สิมเมธา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๘	นางสาวณัฐนิภรณ์ ต๊ะปัญญา	วท.บ.ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๙	นายเณิตฉาย ดวงดวงธาร	ป.๖	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๐	นายธนัฐ มะลิสาร	ปวส.บริหารธุรกิจ(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๑	นายสมศักดิ์ ชันระรัตนะ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๒	นายณัฐพงษ์ โปธา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๓	นายนพดล เมืองชื่น	ป.๖	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๔	นางสาวสมุลลา สาระยิ่ง	นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.)	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๕	นางสาวมัลลิกา แก้วประเพณี	ม.๖	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๖	นายประสงค์ เจริญชัย	ม.๖	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๗	นายนพรุจ ไชยมีราษฎร์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๘	นายนพรัตน์ กันระปา	ปวช.	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๔๙	- วาง -	-	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.	ต้น	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
				(นักบริหารงานการคลัง)				(นักบริหารงานการคลัง)			(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๕๐	นางภาวินี แก้วเมือง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	อท.	ต้น	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	อท.	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๓๕,๕๒๐
				(นักบริหารงานการคลัง)				(นักบริหารงานการคลัง)			(๒๖,๔๖๐x๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)		
๕๑	นายกิตติชัย เจริญทั้งสิริกุล	บัญชีบัณฑิต(บัญชี)	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
											(๑๕,๐๖๐x๑๒)			
๕๒	นางสาวจันทร์ประภา สุกใส	บัญชีบัณฑิต(บัญชี)	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
											(๑๕,๐๖๐x๑๒)			

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๕๓	- ว้าง -	-	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๒๕๗,๕๐๐	-	-	๒๕๗,๕๐๐
											(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
๕๔	นายณัทภาส เหล่าชาติ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๒๒๕,๔๘๐	-	-	๒๒๕,๔๘๐
											(๑๘,๗๕๐x๑๒)			
๕๕	นางณัฐธรา ดวงใจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๑๘๕,๒๘๐	-	-	๑๘๕,๒๘๐
											(๑๕,๔๔๐x๑๒)			
๕๖	นายอดิษฐ์ พินิจมนตรี	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	๑๓-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๑๓-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
											(๑๑,๕๑๐x๑๒)			
	พนักงานจ้าง													
๕๗	นางปิยวรรณ เทวีน	บธ.บ. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	๑๒๕,๘๘๐	-	-	
๕๘	นางสาวมณีนุช มะลิทองสิงห์	บช.บ. (การบัญชี)	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	๑๕๓,๘๔๐	-	-	
๕๙	นางสาววัลลีย์ โนนแก้ว	ปวช. ภาษีอากร(การบัญชี)	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๖๐	นางสาวเพ็ญศรี เก่งทิต	ว.บ. (วารสารศาสตร์)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๖๑	นางสาววนาลี เดชคงแก้ว	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๖๒	นางสาวกาญจนา เบ็ญจันทร์	บธ.บ. (การจัดการ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๖๓	นายกสิณ พันธวงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการก่อสร้าง)	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
											(๒๕,๑๑๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๖๔	- ว้าง -	-	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
											(ค่ากลางเงินเดือน)	(๑,๕๐๐x๑๒)		(ว่างเดิม)
๖๕	นายวีระพันธ์ ต้นมาละ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๑๓-๓-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชก.	๑๓-๓-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชก.	๒๖๖,๐๔๐	-	-	๒๖๖,๐๔๐
											(๒๒,๑๗๐x๑๒)			
๖๖	นายสมศักดิ์ ศรีสวัสดิ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ก่อสร้าง)	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๒๓๐,๔๐๐	-	-	๒๓๐,๔๐๐
											(๑๙,๒๐๐x๑๒)			
๖๗	นางการณ์พิมพ์ขวัญ พันธวงศ์	วท.บ.(กายภาพบำบัด)	๑๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๑๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
											(๑๑,๕๑๐x๑๒)			
๖๘	- ว้าง -	-	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
											(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
๖๙	- ว้าง -	-	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
											(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
๗๐	- ว้าง -	-	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
											(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้าง													
๗๑	นายณัฐพงษ์ พงศ์มา	ปวส. (สถาปัตยกรรม)	-	ผช.นายช่างเขียนแบบ	-	-	-	ผช.นายช่างเขียนแบบ	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๗๒	นายสง่า อินทร์ไชย	ปวส. ช่างก่อสร้าง	-	ผช.นายช่างสำรวจ	-	-	-	ผช.นายช่างสำรวจ	-	-	๑๕๒,๙๒๐	-	-	
๗๓	นายพิศุจน์ ทองดี	ปวส. ช่างก่อสร้าง	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๗๔	นางสาวพิชญานันท์ มูลวอ	รป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	๑๕๖,๙๖๐	-	-	
๗๕	นายยุทธ มุลดี	ปวช.ช่างไฟฟ้า	-	ผช.ช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๔๗,๙๖๐	-	-	
๗๖	นายเอกสิทธิ์ ยอดเงิน	ปวช.ช่างไฟฟ้า	-	ผช.ช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๓๖,๓๒๐	-	-	
๗๗	นายโสภณ จารุเลิศกุล	ป.๖	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๑๖,๗๖๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน			
๗๘	นายจักรกฤษณ์ นามเตียน	ป.๖	-	พนัก.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา		-	-	-	-	พนัก.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา		-	๑๓๖,๕๖๐	-	-	
๗๙	นางสาวธัญญลักษณ์ ทองศรี	ม.๖	-	คนงานทั่วไป		-	-	-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๘๐	นายอานนท์ บุญทา	ปวช.(อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)	-	คนงานทั่วไป		-	-	-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๘๑	นายอาทิตย์ อินทรีย์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป		-	-	-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน			
	พนักงานส่วนตำบล															
๘๒	- ว่าง -	-	๑๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	อท.	ต้น	๕๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐	(ว่างเดิม)	
				(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)				(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)			(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐x๑๒)				
๘๓	- ว่าง -	-	๑๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม	อท.	ต้น	๑๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐	(ว่างเดิม)	
				(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)				(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)			(ค่ากลางเงินเดือน)	(๑,๕๐๐x๑๒)				
๘๔	นางสาวอนุชิตา ใจรักษา	พยาบาลศาสตร์บัณฑิต	๑๓-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ชก.	๑๓-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐		
											(๒๔,๔๙๐x๑๒)					
๘๕	- ว่าง -	-	๑๓-๓-๐๖-๓๖๐๕-๐๐๑	แพทย์แผนไทย	วิชาการ	ปท./ชก.	๑๓-๓-๐๖-๓๖๐๕-๐๐๑	แพทย์แผนไทย	วิชาการ	ปท./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	(ว่างเดิม)	
											(ค่ากลางเงินเดือน)					
๘๖	- ว่าง -	-	๑๓-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปท./ชก.	๑๓-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปท./ชก.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	(ว่างเดิม)	
											(ค่ากลางเงินเดือน)					
๘๗	นางสาวภัทรวดี กันทวงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๑๓-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปท.	๑๓-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปท.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐		
											(๑๑,๕๑๐x๑๒)					
	พนักงานจ้าง															
๘๘	นางสาวอังคณา ปิ่นเขียว	พท.บ.(การแพทย์แผนไทย)	-	ผช.จพง.สาธารณสุขชุมชน		-	-	ผช.จพง.สาธารณสุข		-	๑๓๘,๐๐๐	-	-			
๘๙	- ว่าง -	-	-	ผช.แพทย์แผนไทย		-	-	ผช.แพทย์แผนไทย		-	๑๘๐,๐๐๐	-	-			
๙๐	- ว่าง -	-	-	ผช.จพง.ธุรการ		-	-	ผช.จพง.ธุรการ		-	๑๑๒,๘๐๐	-	-			
๙๑	นายประมวล อินศรี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์		-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	๑๙๗,๒๔๐	-	-			
๙๒	นายบรรณ บุญเยี่ยม	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์		-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	๑๓๗,๗๖๐	-	-			
๙๓	นายทวี คำแดง	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ		-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	๑๔๑,๔๘๐	-	-			
๙๔	นายมานพ คำราพิช	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ		-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	๑๑๖,๒๘๐	-	-			
๙๕	นายธงชัย ยานทา	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ		-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	๑๑๖,๒๘๐	-	-			
๙๖	นายสุชาติ เกียรติดำรงค์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)		-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-			
๙๗	นางพิทกุล ศรีสองเมือง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)		-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-			
๙๘	นายโชคชัย โทโท	ม.๓	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)		-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-			
๙๙	นายทวี ริทุ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)		-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-			
๑๐๐	นายอภิชาติ ยาทงษ์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)		-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-			
๑๐๑	นายเกษม บือทุ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป(ประจำรถขยะ)		-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-			
๑๐๒	นางสาวนิถมล วรรณันทกุล	นิติศาสตรบัณฑิต(น.บ.)	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-			
๑๐๓	นายสันต์ รียะนา	ม.๓	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-			
๑๐๔	- ว่าง -	-	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-			
๑๐๕	นางสาวพรรณิภา นาจิงนะ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-			

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล														
๑๐๖	นางสาวจงลักษณ์ อินตแก้ว	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อท.	ต้น	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อท.	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๕,๗๖๐
		(บริหารการศึกษา)		(นักบริหารงานการศึกษา)				(นักบริหารงานการศึกษา)			(๒๖,๙๘๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๑๐๗	นางสาวอังคณา หวลศรี	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๒๖๖,๐๔๐	-	-	๒๖๖,๐๔๐
		(บริหารการศึกษา)									(๒๒,๑๗๐x๑๒)			
๑๐๘	นายชิษณุพงศ์ โสภาก	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๒๒๒,๒๔๐	-	-	๒๒๒,๒๔๐
		(รัฐศาสตร์)									(๑๘,๕๒๐x๑๒)			
๑๐๙	- ว้าง -	-	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนการ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนการ	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
											(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
๑๑๐	- ว้าง -	-	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนการ	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
											(ค่ากลางเงินเดือน)			ว่าง
๑๑๑	นายเอกรวิทย์ อิปทา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๓-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๓-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๕๘,๗๖๐	-	-	๑๕๘,๗๖๐
		(การจัดการทั่วไป)									(๑๓,๒๓๐x๑๒)			
๑๑๒	- ว้าง -	-	๑๓-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๓-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
											(ค่ากลางเงินเดือน)			
พนักงานครูส่วนตำบล														
๑๑๓	นางสาวกาลวัลย์ ชัยลังกา	ครุศาสตรบัณฑิต	๕๐-๒-๐๒๖๙	ครู		คศ.๑	๕๐-๒-๐๒๖๙	ครู		คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
		(การศึกษาปฐมวัย)									(๒๑,๑๕๐x๑๒)			
๑๑๔	นางสิรินทรทิพย์ วงศ์ฤทธิ์	ครุศาสตรบัณฑิต	๕๐-๒-๐๒๖๘	ครู		คศ.๑	๕๐-๒-๐๒๖๘	ครู		คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
		(อุตสาหกรรมศิลป์)									(๒๑,๑๕๐x๑๒)			
๑๑๕	นางอำพร ใจวงศ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๕๐-๒-๐๓๘๖	ครู		คศ.๑	๕๐-๒-๐๓๘๖	ครู		คศ.๑	๒๔๓,๘๔๐	-	-	เงินอุดหนุน
		(การศึกษาปฐมวัย)									(๒๐,๓๒๐x๑๒)			
๑๑๖	นางบุญคำ วิมุ	ครุศาสตรบัณฑิต	๕๐-๒-๐๓๘๗	ครู		คศ.๑	๕๐-๒-๐๓๘๗	ครู		คศ.๑	๒๔๓,๘๔๐	-	-	เงินอุดหนุน
		(การศึกษาปฐมวัย)									(๒๐,๓๒๐x๑๒)			
๑๑๗	นางสาวปรียาภรณ์ อธิชัยกุล	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๕๐-๒-๐๖๖๐	ครูผู้ดูแลเด็ก		ครูผู้ช่วย	๕๐-๒-๐๖๖๐	ครูผู้ดูแลเด็ก		ครูผู้ช่วย	๒๐๓,๐๔๐	-	-	เงินอุดหนุน
		(การศึกษาปฐมวัย)									(๑๖,๙๒๐x๑๒)			
๑๑๘	ว่าง		๑๓-๓-๐๑-๒๒๒๗-๙๗๒	ครูผู้ดูแลเด็ก		ครูผู้ช่วย	๑๓-๓-๐๑-๒๒๒๗-๙๗๒	ครูผู้ดูแลเด็ก		ครูผู้ช่วย	๒๓๘,๘๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
											(ค่ากลางเงินเดือน)			
๑๑๙	ว่าง		๑๓-๓-๐๑-๒๒๒๗-๙๗๓	ครูผู้ดูแลเด็ก		ครูผู้ช่วย	๑๓-๓-๐๑-๒๒๒๗-๙๗๓	ครูผู้ดูแลเด็ก		ครูผู้ช่วย	๒๓๘,๘๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
											(ค่ากลางเงินเดือน)			
พนักงานจ้าง														
๑๒๐	นายปยุตม์ สุรินทร์	ปวส. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๑๒๘๐๐	-	-	
๑๒๑	นางสาวนพมาศ มะลิชอ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒๒	นางวิไลพร บีเชอ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒๓	นางสาวลโรชา ยานทา	ค.บ. (การประถมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒๔	นางสาววารุณี ดีทุ	บธ.บ. (การตลาด)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒๕	นางสาวนพวรรณ สุนทรศร	ปวช. พาณิชยกรรม(การตลาด)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒๖	นางสาวรัชฎาภรณ์ บุญเรือง	วท.บ. (คณิตศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒๗	นางสาวกมลชนก คำอ้าย	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒๘	นางรติกา พงษ์ภมร	ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒๙	นางสาวพชนี ยอดคำ	ศษ.บ. (สุขศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓๐	นางสาวเมทินี ชูชัย	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓๑	ว่าที่ ร.ต.หญิงวิไลวรรณ พัฒนะนันท์	วท.บ. (วิทยาศาสตร์สุขภาพ)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓๒	นางสาวจุฑาพร แก้วบุญเรือง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓๓	นางสาวนิลนทร เดชานูวัติ	ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษ)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๓๔	นางสาวดรุณี ส่างหลู่	บธ.บ.(การบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓๕	นางสาวพรทิพย์ หม่อปอแก้ว	ค.บ. (คหกรรมศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓๖	นางสาวอรพรรณ วัฒนะ	ศศ.บ.(การบริหารโรงแรม)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓๗	นางสาววิสารัตน์ อินตาแก้ว	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓๘	นางสาวศิขริน กคน้ำคำ	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓๙	นางสาวนันทรัตน์ ชัยชนะ	ร.ป.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	จ้างบท้องถิ่น
๑๔๐	นางสาวรัฐชลี ไชยลังกา	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	จ้างบท้องถิ่น
๑๔๑	นางสาวอริศรา คำอ่อน	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	จ้างบท้องถิ่น
๑๔๒	นางสาวพัชราภรณ์ เขียงแล	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	จ้างบท้องถิ่น
๑๔๓	นางสาวอลิษา พิมพ์สาร	ศศ.บ.(เศรษฐศาสตร์สหกรณ์)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	จ้างบท้องถิ่น
๑๔๔	นางสาวบุญจวรรณ ยาใจ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	จ้างบท้องถิ่น
๑๔๕	นางศิตากานต์ ร่มเย็น	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	จ้างบท้องถิ่น
๑๔๖	นางสาวภรณ์ทิพย์ ศรีวรรณ	ค.บ.(ภาษาอังกฤษ)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	จ้างบท้องถิ่น
๑๔๗	นางจิราพร กุณา	บธ.บ.(การตลาด)	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	จ้างบท้องถิ่น
๑๔๘	นางสาวพรพรรณ ต้นปะมา	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	จ้างบท้องถิ่น
๑๔๙	ว่าง	บธ.บ. (บริหาร)	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	