

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๑



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว
อำเภอโขกชัย จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้ได้มีการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลัง มีระบบโครงสร้างที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลดีต่อทางราชการ และเพื่อสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว เสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว จึงได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว ตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง	๔๓

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
๓. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศกรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานสวนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานสวนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานสวนท้องถิ่น วามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในสวนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง (อบจ.,เทศบาล.,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานสวนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานสวนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานสวนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานสวนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานสวนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานสวนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานสวนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล.หรืออบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานสวนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้นองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาวมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานสวนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานสวนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาวตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลท่าลาดขาว

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลท่าลาดขาว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ ให้ใช้หลักการ “PUT THE RIGHT MAN ON THE RIGHT JOB” ในการจัดคนให้เข้าทำงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

เพื่อให้ตำบลท่าลาดขาว เป็นชุมชนที่น่าอยู่ เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาสี่ปี (๒๕๕๘ - ๒๕๖๒) ดังนี้

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาวยุทธศาสตร์หลักที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ รวม ๑๒ ยุทธศาสตร์ และมีแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว จำนวน ๒๐ แนวทาง ซึ่งเป็นการสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้บรรลุเป้าประสงค์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปรับปรุงและพัฒนาด้านกายภาพเกี่ยวกับสาธารณูปโภคสาธารณูปการต่าง ๆ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ และอำนวยความสะดวกในชุมชน โดยดำเนินการกิจกรรมโครงการเกี่ยวกับ

๑. การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ
๒. การพัฒนาระบบชลประทาน ก่อสร้างฝาย ทำนบกั้นน้ำ ชุดลอกแหล่งน้ำ
๓. การพัฒนาระบบประปาและไฟฟ้าสาธารณะ
๔. การพัฒนาและส่งเสริมสถานที่เพื่อบริการสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเกษตรกรรม

ปรับปรุงและพัฒนาด้านเกษตรกรรม เศรษฐกิจพอเพียง เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรด้วยปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ

๑. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถการเพิ่มผลผลิตทางเกษตร
๒. การสนับสนุนการรวมกลุ่มเกษตรกร และการบริหารจัดการระบบสหกรณ์
๓. การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายหมอดินและบูรณาการการเกษตรอินทรีย์
๔. การสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมแหล่งความรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

การพัฒนาด้านเศรษฐกิจเพื่อส่งเสริมผู้ประกอบการและกลุ่มอาชีพในการยกระดับสินค้า OTOP

๑. การส่งเสริมและยกระดับสินค้า OTOP
๒. การส่งเสริมผู้ประกอบการและกลุ่มอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านศาสนาและวัฒนธรรม

การพัฒนาด้านศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. การส่งเสริมมรดกและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนโครงการวัดปลอดภัย
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนการอบรมปฏิบัติธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

การพัฒนาด้านแหล่งท่องเที่ยว เพื่อพัฒนาและปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๑. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๒. การพัฒนาและปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อบำรุงรักษาดิน น้ำ ทรัพยากรธรรมชาติให้คงอยู่ตลอดจนบริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย กำจัดขยะและอนุรักษ์ป่าชุมชน

๑. การพัฒนาและบำรุงรักษาดิน น้ำ และทรัพยากรธรรมชาติ
๒. การส่งเสริมการรณรงค์ปลูกป่าและอนุรักษ์ป่าชุมชน
๓. การบริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย กำจัดขยะและควบคุมมลภาวะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม

การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาศักยภาพชุมชน

๑. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและประชาชนทั่วไป
๒. การส่งเสริมการบูรณาการและพัฒนาศักยภาพชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

การพัฒนาด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม ตำรวจบ้าน อปพร. และงานป้องกันบรรเทา สาธารณภัย

๑. การพัฒนาด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมตำรวจบ้าน อปพร. และงานป้องกันบรรเทา สาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

การพัฒนาด้านสาธารณสุข เพื่อส่งเสริม พื้นฟูสุขภาพและควบคุมป้องกันโรค

๑. การส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพและควบคุมป้องกันโรค
๒. การส่งเสริมการพัฒนาด้านสาธารณสุขและกิจการอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.)
๓. การพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาด้านการศึกษา

การพัฒนาด้านการศึกษา เพื่อพัฒนาระบบการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศและ พัฒนาศักยภาพ บุคลากรทางการศึกษา

๑. การพัฒนาระบบการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๒. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา
๓. การส่งเสริมและขยายโอกาสทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๑ การพัฒนาด้านส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

การพัฒนาด้านส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ตลอดจนสืบสานการแข่งขันกีฬาพื้นบ้านประเพณี ท้องถิ่น

๑. การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการเพื่อแก้ปัญหาเยาวชนเสพติด
๒. การส่งเสริมและสืบสานการแข่งขันกีฬาพื้นบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๒ การพัฒนาด้านบริหารราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การพัฒนาด้านบริหารราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรและองค์กรให้สามารถบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

๑. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กร
๒. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและบูรณาการการปฏิบัติราชการในทุกภาคส่วน
๓. การส่งเสริมและพัฒนาการบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพคนและสังคม

เป้าหมาย

๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดี สงบสุขปลอดภัยจากอบายมุขและสิ่งเสพติด
๒. ประชาชนมีสุขภาพที่สมบูรณ์ในทุกมิติและได้รับบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่มีคุณภาพ
๓. ให้คนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ เป็นคนดี มีคุณภาพ มีศักยภาพ ความสามารถในการแข่งขัน และมีคุณธรรม จริยธรรม คู่สังคมฐานความรู้

๔. ให้ประชาชนมีภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม มีการเชิดชูคุณค่าความเป็นไทยและวัฒนธรรมไทยบนความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ทำให้ชุมชน สังคม มีความสมานฉันท์และสันติสุข

๕. ส่งเสริมการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

แนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพทุกระดับทั้งในและนอกระบบครอบคลุมทุกช่วงวัยให้เรียนรู้ตลอดชีวิต

๒. ส่งเสริมค่านิยม จริยธรรมและวัฒนธรรม อันดีงามแก่เด็กและเยาวชน

๓. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการด้านสาธารณสุข การป้องกันและควบคุมโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายและจิตใจให้ประชาชนมีสุขภาพที่สมบูรณ์

๔. พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการแพทย์แผนไทย การแพทย์ทางเลือก การแพทย์พื้นบ้านและสมุนไพร

๕. การส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและการกีฬาเพื่อการออกกำลังกาย

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชาชนที่ได้รับบริการการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบได้รับการพัฒนาที่เพิ่มขึ้น

๒. จำนวนเด็กและเยาวชนในตำบลมีศักยภาพที่ดี

๓. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี

๔. การจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการในหมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่

เป้าหมาย

๑. เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่ง ความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชน

๒. พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น

๓. พัฒนาสร้างสภาพแวดล้อมตำบลและหมู่บ้านให้ปลอดภัย ปลอดภัยเสพติด และปลอดภัยมสุข

๔. พัฒนาสร้างและพัฒนาระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในท้องถิ่น โดยชุมชนมีส่วนร่วม

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งและระบบการให้บริการขนส่งมวลชน

๒. พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพระบบเครือข่ายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น

๓. พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนระบบการรักษาความปลอดภัย ในเขตเมืองและชุมชนแบบมีส่วนร่วม

๔. ส่งเสริม และสนับสนุนให้หมู่บ้าน / ชุมชน ปลอดภัยเสพติด และปลอดภัยมสุข

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนนและท่อระบายน้ำ
๒. จำนวนป้ายจราจรที่ติดตั้ง
๓. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
๔. จำนวนระบบประปาที่ก่อสร้างและซ่อมแซม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน เพื่อการแข่งขัน

เป้าหมาย

๑. เพิ่มมูลค่าผลผลิตการเกษตรและรายได้การเกษตร
๒. ส่งเสริมเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน
๓. เพิ่มรายได้ภาคการค้า

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชนและสินค้าการเกษตรอย่างครบวงจรตั้งแต่การผลิต การออกแบบ การบรรจุภัณฑ์และการตลาด
๒. ส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ และการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการประกอบอาชีพ
๓. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๒. ผลิตภัณฑ์ OTOP ตำบลมีขายตามท้องตลาด
๓. กลุ่มมีการบริหารจัดการที่ถูกต้อง
๔. ผลผลิตทางการเกษตรมีเพิ่มขึ้นและได้ราคาดี
๕. พื้นที่ทำการเกษตรได้รับน้ำจากระบบคลองส่งน้ำเพิ่มขึ้น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมาย

เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้มีสภาพที่สมบูรณ์ และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรักสิ่งแวดล้อม เพื่อความสมบูรณ์ของป่าไม้และความสมดุลของธรรมชาติ ไม่ให้ทำลายต้นไม้ไปมากกว่านี้ ปรับปรุงภูมิทัศน์หรือสวนหย่อมรวมทั้งเพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในตำบล

แนวทางการพัฒนา

๑. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และเพิ่มพื้นที่ป่า และป่าต้นน้ำลำธารให้เกิดความอุดมสมบูรณ์
๒. พัฒนาฟื้นฟูแหล่งน้ำ และการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพดินให้อุดมสมบูรณ์
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะชุมชน สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมสร้างจิตสำนึกที่ดีและมีความรักบ้านเกิดของตนเอง
๒. จำนวนต้นไม้ที่มีการปลูกเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการปรับปรุง
๔. จำนวนครัวเรือนที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. จำนวนหมู่บ้านไม่มีน้ำเน่าเสียส่งกลิ่นเหม็น
๖. จำนวนหมู่บ้านที่มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นหมู่บ้านน่าอยู่
๗. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี

เป้าหมาย

๑. ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพในการให้บริการภาครัฐ
๒. ยกระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
๓. ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งสามารถบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง
๔. สร้างความมั่นคง ปลอดภัย สันติสุข และสมานฉันท์ของทุกภาคส่วน

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาขีดความสามารถการทำงานของบุคลากร
๒. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและนวัตกรรมในการทำงานโดยใช้เทคโนโลยี
๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการการเงิน การคลัง และงบประมาณ
๔. การเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมตามกระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๒. ความพึงพอใจของประชาชนในการรับบริการ
๓. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น
๔. ประชาชนในท้องถิ่นมีการเอื้อเฟื้อต่อกัน
๕. จำนวนหมู่บ้านมีการบริหารและการจัดระเบียบชุมชนที่ดี

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว ซึ่งตามแผนพัฒนา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว ได้ออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพปัญหาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว จำแนกเป็น ๘ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาหน้าท่วมขังในฤดูฝน ต้องการการระบายน้ำให้เป็นไปโดยสะดวก
- ๑.๒ ปัญหาถนนสำหรับสัญจรยังไม่ครบถ้วน
- ๑.๓ ปัญหาแสงสว่างในทางสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปัญหาถนนเข้าแหล่งพื้นที่ทำการเกษตรไม่สะดวก เกิดชำรุดเสียหาย
- ๑.๕ ปัญหาด้านระบบน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภคและบริโภคไม่เพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ
- ๒.๒ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
- ๒.๓ ปัญหาการขาดทุนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๔ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เกิดโรคระบาดในผลผลิต
- ๒.๕ ปัญหาประชาชนขาดการส่งเสริมอาชีพ ในยามว่างเว้นจากฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๖ ปัญหาประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน (๑๕ - ๖๐ ปี)
- ๓.๒ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มีสถานีตำรวจ ๑ แห่ง)
- ๓.๓ ปัญหาประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจน
- ๓.๔ ปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง
- ๓.๕ ปัญหา เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ไม่ได้รับการสนับสนุนจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร
- ๓.๖ ปัญหาเยาวชนเข้าไปข้องเกี่ยวกับยาเสพติด

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาการจัดเก็บรายได้ยังไม่ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพมากนัก
- ๔.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชนยังมีในระดับน้อย
- ๔.๓ ปัญหาการให้บริการประชาชนยังไม่ครบถ้วน
- ๔.๔ ปัญหาประชาชนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาหาความรู้
- ๔.๕ ปัญหาประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในระบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔.๖ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ๕.๒ ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น
- ๕.๓ ปัญหาที่สาธารณะและป่าไม้ถูกบุกรุกและทำลาย
- ๕.๔ ปัญหาประชาชนไม่รู้จักวิธีการบริหารจัดการป่าชุมชน
- ๕.๕ ปัญหาเกษตรกรใช้สารเคมีอย่างไม่มีการระมัดระวังและขาดการป้องกัน
- ๕.๖ ปัญหาเกษตรกรใช้วิธีการเผาอ้อยในการเก็บเกี่ยวและเผาไร่นาหลังจากเก็บเกี่ยวผลผลิตแล้ว

๖. ด้านแหล่งน้ำ

- ๖.๑ ปัญหาน้ำอุปโภค - บริโภค ยังมีไม่เพียงพอและทั่วถึง
- ๖.๒ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและต้นเงินขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ
- ๖.๓ ปัญหาแหล่งน้ำ เพื่อการประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรมมีไม่เพียงพอ
- ๖.๔ ปัญหาการขาดแคลนแหล่งกักเก็บน้ำขนาดกลางและขนาดเล็ก

๗. ด้านสาธารณสุข (มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน ๑ แห่ง)

- ๗.๑ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๗.๒ ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อและโรคระบาด
- ๗.๓ ปัญหาจากเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ
- ๗.๔ ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์
- ๗.๕ ปัญหาการระงับการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไม่ทันต่อเหตุการณ์

๘. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๘.๑ ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ๘.๒ ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๘.๓ ปัญหาเด็กและเยาวชนบางส่วนไม่ประพฤติตามแบบวัฒนธรรมไทย

ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จำแนกได้เป็น ๘ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ มีการการระบายน้ำให้เป็นไปโดยสะดวก
- ๑.๒ มีถนนสำหรับสัญจรครบถ้วนและได้มาตรฐาน
- ๑.๓ มีไฟแสงสว่างในทางสาธารณะอย่างเพียงพอ
- ๑.๔ มีถนนเข้ายังแหล่งเกษตรกรรมอย่างเพียงพอ และสะดวก
- ๑.๕ มีระบบน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภคและบริโภคอย่างเพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ มีการฝึกอบรมอาชีพที่ต้องการและถนัดเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น
- ๒.๒ มีอาชีพเสริมในระหว่างการว่างเว้นจากฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๓ เงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๔ ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาสูงขึ้น
- ๒.๕ มีกรรมสิทธิ์ในที่ทำกิน (นส.๓ ก , โฉนด)

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ มีงานทำทั้งในและนอกฤดูกาล
- ๓.๒ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๓ มีฐานะอยู่ในระดับเลี้ยงชีพได้ตามสมควร
- ๓.๔ มีสถานสงเคราะห์คนชรา เด็ก สตรี ผู้พิการ
- ๓.๕ เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๓.๖ ไม่มีผู้ช้องเกี่ยวกับยาเสพติด

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ มีการพัฒนาปรับปรุงการจัดเก็บรายได้ให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
- ๔.๒ มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหาร ของประชาชน
- ๔.๓ มีการให้บริการประชาชนอย่างครบถ้วนในการติดต่องานครั้งเดียว
- ๔.๔ มีการจัดระบบการเรียนในชุมชนให้เพิ่มมากขึ้น
- ๔.๕ ประชาชนส่วนใหญ่มีความเข้าใจในระบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔.๖ มีบุคลากรที่มีความชำนาญ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ๕.๒ ขจัดปัญหาการรบกวนจากเสียงและกลิ่นอย่างถูกวิธี
- ๕.๓ มีการดูแลคุ้มครองที่ดินสาธารณะและป่าไม้อย่างถูกต้องเป็นระบบ
- ๕.๔ ประชาชนรู้จักวิธีการบริหารจัดการป่าชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕.๕ เกษตรกรเลิกใช้สารเคมีอย่างเป็นรูปธรรม
- ๕.๖ เกษตรกรไม่ใช้วิธีการเผาอ้อยในการเก็บเกี่ยวและไม่เผาไร่นาหลังจากเก็บเกี่ยวผลผลิตแล้ว

๖. ด้านแหล่งน้ำ

- ๖.๑ มีน้ำอุปโภค - บริโภค อย่างเพียงพอและทั่วถึง
- ๖.๒ มีการพัฒนาแหล่งน้ำ คูคลอง อย่างเป็นระบบ
- ๖.๓ มีแหล่งน้ำ เพื่อการประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรมอย่างเพียงพอ
- ๖.๔ มีแหล่งกักเก็บน้ำขนาดกลางและเล็ก อย่างเพียงพอ

๗. ด้านสาธารณสุข

- ๗.๑ มีโรงพยาบาลประจำอำเภอ ๑ แห่ง
- ๗.๒ มีการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยอย่างทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๗.๓ มีความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อและโรคระบาดจากประชาชน
- ๗.๔ ไม่มีเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ
- ๗.๕ มีเครื่องมือและอุปกรณ์อย่างเพียงพอ
- ๗.๖ มีการระงับการแพร่ระบาดของโรคติดต่อทันต่อเหตุการณ์

๘. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๘.๑ มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน
- ๘.๒ มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบอย่างทั่วถึง
- ๘.๓ มีการอบรมเด็กและเยาวชนให้ประพฤติตามแบบวัฒนธรรมไทย
- ๘.๔ มีการฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาและศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่น

การพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด / อำเภอ

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว เป็นการแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับต่าง ๆ มาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในพื้นที่ ซึ่งแนวคิดในการกำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว ได้ยึดหลักการพัฒนาที่ตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาล และสอดคล้อง เชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์จังหวัด/ อำเภอ รวมทั้งเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและศักยภาพของท้องถิ่นและจังหวัด รวมทั้งตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งกรอบแนวคิดในการกำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว มีดังนี้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๔)

การพัฒนาประเทศไทยระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศและสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงกัน ใกล้ชิดกันมากขึ้น โดยได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศต่อเนื่องจาก แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙-๑๑ เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง เกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและ ยั่งยืน

การพัฒนาประเทศไทยในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้ เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และ ระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การ พัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย หลักการสำคัญของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ดังนี้

๑. เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่มีสมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบ วินัย ค่านิยมที่ดี มีจิต สาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวยุติธรรม ตลอดจน เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ ความสามารถและพัฒนาดตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๒. เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมใน การเข้าถึงทรัพยากร และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมี ความเข้มแข็งพึ่งพา ตนเองได้

๓. เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการ ผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจ ฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

๔. เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถ สนับสนุนการเติบโตที่ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕. เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมี การทำงานเชิงบูรณาการ ของภาคีการพัฒนา

๖. เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค โดยการพัฒนากลุ่มและเมือง เพื่อรองรับการพัฒนา ยกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

๗. เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยงกับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับ อนุภูมิภาค ภูมิภาค และ นานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและ สร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

เป้าหมายรวม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย

๑. คนไทยมีคุณ ลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและ พฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดี ของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้ เท่าทันสถานการณ์ มีความ รับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญ งามทางจิตวิญญาณ มีวิถี ชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

๒. ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานราก มีความเข้มแข็ง ประชาชน ทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มี คุณภาพอย่างทั่วถึงและ เป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๑๕.๑๑

๓. ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่ เศรษฐกิจฐานบริการและ ดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาด กลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็ง สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและ บริการ มีระบบการผลิตและ ให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและ บริการฐานความรู้ขั้นสูงใหม่ ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการ ให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความ เหลื่อมล้ำโดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปี และมีปัจจัยสนับสนุน อาทิ ระบบโลจิสติกส์ พลังงาน และการลงทุนวิจัยและพัฒนาที่เอื้อต่อการ ขยายตัวของภาคการผลิตและ บริการ

๔. ทูทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ ๔๐ ของ พื้นที่ประเทศเพื่อรักษาความ สมดุลของระบบนิเวศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและขนส่ง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ภายในปี ๒๕๖๓ เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ ได้รับการจัดการอย่างถูกหลัก สุขภาพาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตให้อยู่ ในเกณฑ์มาตรฐาน

๕. มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความ เชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และ ความคิดในสังคมลดลง ปัญหา อาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่ง สินค้าและค่านิยมลดลง มี ความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการ กำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงการขนส่ง โลจิสติกส์ ท่วงโซ่มูลค่า เป็นหุ้นส่วนการ พัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก และอัตราการเติบโตของมูลค่า การลงทุนและการส่งออกของ ไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และอาเซียนสูงขึ้น

๖. มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมี ส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชน ดำเนินการแทนได้ดีกว่าลดลง เพิ่มการใช้ ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชันลดลง และการบริหาร จัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี อีธรรมมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบัน การจัดการนานาชาติและอันดับความยากง่าย ในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบ งบประมาณมีประสิทธิภาพสูง ฐานภาษีกว้าง ขึ้น และดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้น รวมถึงมีบุคลากรภาครัฐที่มี ความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุค ดิจิทัลเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาของจังหวัดนครราชสีมา

จังหวัดนครราชสีมา มีวิสัยทัศน์ว่า "ประตูสู่อีสาน ศูนย์กลางการผลิตสินค้าเกษตร อุตสาหกรรม ฟ้าใหม่ และการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ของจังหวัดประกอบด้วย

๑. เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของพัฒนาจังหวัด สู่การเป็นศูนย์กลางการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตรของภาค
๒. เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของพัฒนาจังหวัด สู่การเป็นศูนย์กลางของการผลิตอุตสาหกรรมใหม่ของภาค
๓. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของการพัฒนาจังหวัด สู่การเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของภาค

ตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาจังหวัด ๓ ตัวชี้วัด คือ

๑. ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพของจังหวัดสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตรในระดับภาค
๒. ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพของจังหวัดสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิตอุตสาหกรรมใหม่ในระดับภาค
๓. ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพของจังหวัดสู่การเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวในระดับภาค จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อการขับเคลื่อนสู่การบรรลุตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ อันได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนากการเกษตร
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาลิทธิภัณฑ์ใหม่
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนากการพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาลังคมและแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ผู้กำหนดยุทธศาสตร์จังหวัดนครราชสีมา

พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ และ มาตรา ๑๗ ได้บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และ การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑.) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒.) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓.) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔.) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕.) การสาธารณูปการ
- (๖.) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (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) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และ ฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถาน อื่น ๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐.) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่ คณะกรรมการประกาศกำหนด

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การดำเนินการตามภารกิจและตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว ได้กำหนดภารกิจไว้เป็น ๖ ด้าน ซึ่งกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว แบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มสตรี
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปยังจังหวัดอื่น ๆ
๕. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับอุดมศึกษาตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๘. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๒. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๗. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity - O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบคลุม
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat - T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น
๗. ราคาน้ำมันสูงกว่าในประเทศกลุ่มอาเซียน

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาวเป็นรายด้าน
แยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ ดีพอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร

๑. มีระบบประปา มีแหล่งน้ำ ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค – บริโภค
๒. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ลอยกระทง ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนไม่ค่อยตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด นครราชสีมา มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดชาวนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดชาวน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดชาวน จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดชาวน ยังได้เน้น

ให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาคู่ขนานวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว ได้วิเคราะห์ SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินงานตามภารกิจ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗
- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)
- การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- การสาธารณสุข มาตรา ๑๖ (๕)

(๑) กองช่างมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

(๒) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่
- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

(๑) มีบุคลากรไม่เพียงพอต่องาน

(๒) บุคลากรที่มีอยู่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ไม่ชำนาญงานด้านอื่น เช่น ไม่มี

ความชำนาญงานในการบำรุงซ่อมแซมไฟฟ้า

(๓) มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

- โอกาส (Opportunity) ได้แก่

(๑) ประชาชนให้ความร่วมมือในการบริจาคพื้นที่ในการก่อสร้างต่างๆ

- อุปสรรค (Threat) ได้แก่

(๑) มีพื้นที่สำหรับแหล่งกักเก็บน้ำน้อย

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗ (๖)
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๒)
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่
 - (๑) มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ
 - (๒) ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานที่ดี
- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่
 - (๑) เครื่องพ่นหมอกควันสำหรับกำจัดขยะและแมลงรบกวนมีจำนวนไม่เพียงพอ เกิดการชำรุดบ่อย
- โอกาส (Opportunity) ได้แก่
 - (๑) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- อุปสรรค (Threat) ได้แก่
 - (๑) ประชาชนในพื้นที่ยังมีความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตยในระดับน้อย
 - (๒) มีชุมชนแออัดหลายพื้นที่ กลายเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงและแมลงรบกวน ซึ่งเป็นพาหะทำให้เกิดโรคติดต่อ

เกิดโรคติดต่อ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘ (๘)
- การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)
- จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
- การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่
 - (๑) มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ
 - (๒) มีสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในพื้นที่ครบทุกหมู่บ้าน
- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่
 - (๑) มีอุปกรณ์/เครื่องจักร ไม่เพียงพอเนื่องจากมีงบประมาณไม่เพียงพอ
- โอกาส (Opportunity) ได้แก่
 - (๑) มีหน่วยเคลื่อนที่สนับสนุนกิจกรรมด้านสุขภาพประชาชน เช่น หน่วย EMS
- อุปสรรค (Threat) ได้แก่
 - (๑) ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)
- ให้มีตลาด มาตรา ๖๘ (๑๐)
- การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ (๑๒)
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘ (๑๑)
- การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)
- การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่
 - (๑) องค์กรมีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ
- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่
 - (๑) ในพื้นที่ยังไม่มีตลาดที่มีมาตรฐาน
 - (๒) ไม่มีแหล่งส่งเสริมการขายหรือแสดงสินค้า
- โอกาส (Opportunity) ได้แก่
 - (๑) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- อุปสรรค (Threat) ได้แก่
 - (๑) ในพื้นที่ยังไม่มีแหล่งท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่
 - (๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการคุ้มครอง รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่
 - (๑) ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านในการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- โอกาส (Opportunity) ได้แก่
 - (๑) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชนในพื้นที่
- อุปสรรค (Threat) ได้แก่
 - (๑) ยังมีคนตัดไม้ ทำลายป่าในพื้นที่
 - (๒) มีผู้บุกรุกที่สาธารณะ

(๓) เกษตรกรยังใช้วิธีการเก็บเกี่ยวผลผลิตที่ผิดวิธี เช่น การเผาไร่อ้อย-ข้าวโพด เพื่อให้สามารถเก็บเกี่ยวได้อย่างสะดวก รวดเร็ว แต่ทำลายสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
- การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๑๘)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่
 - (๑) ผู้บริหารเป็นนักพัฒนา ประชาชนชาวบ้าน มีนโยบายในการส่งเสริมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - (๒) องค์กร/ชุมชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี
 - จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่
 - (๑) มีงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมไม่เพียงพอ
 - โอกาส (Opportunity) ได้แก่
 - (๑) มีสถานที่สำคัญอันเป็นศูนย์รวมในการจัดกิจกรรมในพื้นที่ตำบล
 - อุปสรรค (Threat) ได้แก่ ขาดงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕ (๓)
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
 - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)
 - การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗(๓)
 - การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่
 - (๑) ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารงานท้องถิ่นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
 - (๒) บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถหลากหลาย
- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่
 - (๑) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการ
- โอกาส (Opportunity) ได้แก่
 - (๑) มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอโชคชัย จำนวน ๑๐ แห่ง ซึ่งสะดวกต่อการประสานความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆ

- อุปสรรค (Threat) ได้แก่

(๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพื้นที่อยู่ห่างไกลกัน การคมนาคมไม่สะดวก

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาวจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก ได้แก่

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คัดค้าน การดื่มสุรา และการพนัน และการค้าฝิ่นและสิ่งผิดกฎหมาย
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ภารกิจรอง ได้แก่

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว แบ่งโครงสร้างส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๓ อัตรာ แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และเนื่องจากมีความจำเป็นที่ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบสูง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้ากองเพื่อทำหน้าที่กำหนดจุดมุ่งหมายการทำงาน ติดตามประสานงาน การพิจารณาวางแผนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณการวางแผนงาน มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุมงาน ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำติดตามผล ประเมินผลและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานของฝ่ายงานการเงินและบัญชี กองคลัง ประกอบกับเพื่อรองรับภารกิจความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดปรับปรุงอัตรากำลังขึ้นใหม่ และคิดภาระค่าใช้จ่าย ขึ้นใหม่ให้เป็นปัจจุบัน โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาและแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดภารกิจด้านต่างๆ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้ง- งานกฎหมายและนิติกรรม- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานข้อบัญญัติ อบต.- งานงบประมาณ- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้ง- งานกฎหมายและนิติกรรม- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานข้อบัญญัติ อบต.- งานงบประมาณ- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๓ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <p>๑.๔ <u>งานกิจการสภา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและประสานงาน <p>๑.๕ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน <p>งานช่วยเหลือฟื้นฟู งานกู้ภัย</p> <p>๑.๖ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร <p>๑.๗ <u>งานส่งเสริมปศุสัตว์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ <p>๑.๘ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานวางแผนด้านสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด 	<p>๑.๓ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <p>๑.๔ <u>งานกิจการสภา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและประสานงาน <p>๑.๕ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน <p>งานช่วยเหลือฟื้นฟู งานกู้ภัย</p> <p>๑.๖ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร <p>๑.๗ <u>งานส่งเสริมปศุสัตว์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ <p>๑.๘ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานวางแผนด้านสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด 	
<p style="text-align: center;">๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ 	<p style="text-align: center;">๒. กองคลัง</p> <p>๒.๔ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๕ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๖ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p> <p>๒.๗ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <p>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</p> <p>- งานพัสดุ</p> <p>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</p> <p style="text-align: center;">๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <p>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</p> <p>- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ</p> <p>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</p> <p>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</p> <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <p>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์</p> <p>- งานวิศวกรรม</p> <p>- งานประเมินราคา</p> <p>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</p> <p>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</p> <p>- งานออกแบบ</p> <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <p>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจกรรมประปา</p> <p>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</p> <p>- งานระบายน้ำ</p> <p>- งานจัดตกแต่งสถานที่</p> <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <p>- งานสำรวจและแผนที่</p> <p>- งานวางผังพัฒนาเมือง</p> <p>- งานควบคุมทางผังเมือง</p> <p>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</p>	<p>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p> <p>๒.๘ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <p>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</p> <p>- งานพัสดุ</p> <p>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</p> <p style="text-align: center;">๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <p>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</p> <p>- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ</p> <p>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</p> <p>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</p> <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <p>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์</p> <p>- งานวิศวกรรม</p> <p>- งานประเมินราคา</p> <p>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</p> <p>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</p> <p>- งานออกแบบ</p> <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <p>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจกรรมประปา</p> <p>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</p> <p>- งานระบายน้ำ</p> <p>- งานจัดตกแต่งสถานที่</p> <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <p>- งานสำรวจและแผนที่</p> <p>- งานวางผังพัฒนาเมือง</p> <p>- งานควบคุมทางผังเมือง</p> <p>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</p>	
<p style="text-align: center;">๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ <u>งานบริหารงานการศึกษา</u></p> <p>- งานแผนและโครงการ</p> <p>- งานงบประมาณ</p> <p>- งานธุรการ</p>	<p style="text-align: center;">๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ <u>งานบริหารงานการศึกษา</u></p> <p>- งานแผนและโครงการ</p> <p>- งานงบประมาณ</p> <p>- งานธุรการ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none">- งานการเจ้าหน้าที่- งานการศึกษาปฐมวัย- งานโรงเรียน- งานส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา <p><u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา- งานกิจการศาสนา- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม- งานกิจการเด็กและเยาวชน- งานกีฬาและันทนาการ <p><u>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดการศึกษา- งานพลศึกษา- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<ul style="list-style-type: none">- งานการเจ้าหน้าที่- งานการศึกษาปฐมวัย- งานโรงเรียน- งานส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา <p><u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา- งานกิจการศาสนา- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม- งานกิจการเด็กและเยาวชน- งานกีฬาและันทนาการ <p><u>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดการศึกษา- งานพลศึกษา- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

๘.๒ การวิเคราะห์และการกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะต้องดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอก ข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ให้ สส.สรรหา)
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจาพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	
คณงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานตักแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจาพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจาพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจาพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	

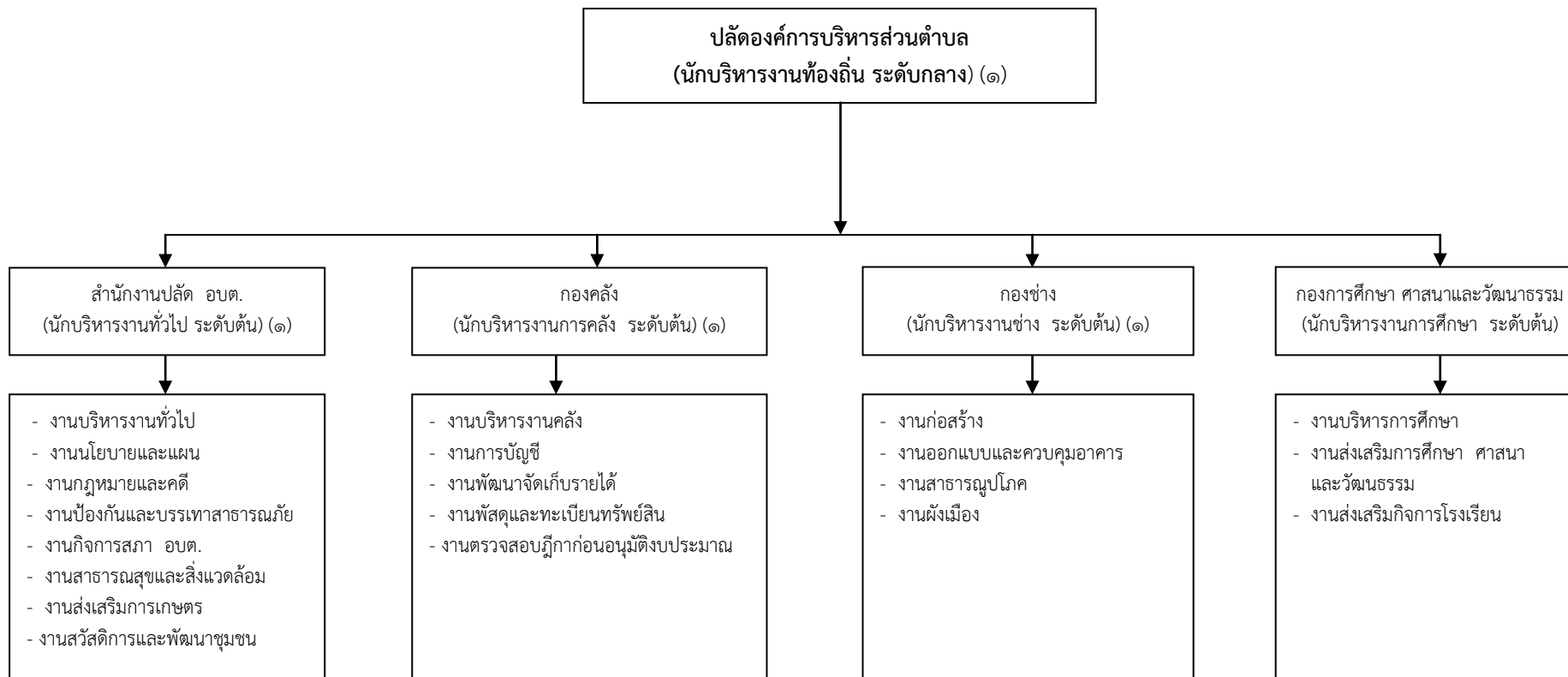
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ให้ สด.สรรหา)
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสถานีสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ลูกจ้างถ่ายโอน
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ให้ สด.สรรหา)
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง (ให้ สด.สรรหา)
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

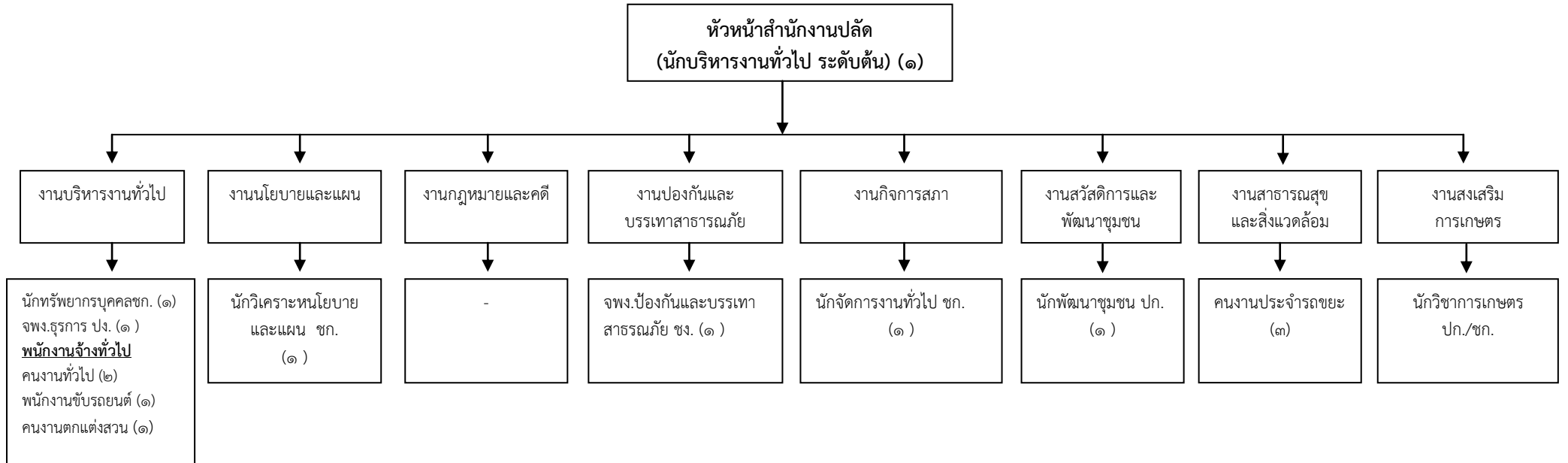
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๐,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๘๐	๑๕,๔๘๐	๑๕,๙๖๐	๕๖๕,๖๘๐	๕๘๑,๑๖๐	๕๙๗,๑๒๐	
	สำนักงานปลัด อบต.																	
๒	หน.สป. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	
๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๒๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๒๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๖	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง (ให้ สส. สรรหา)
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๐๗,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
	พนักงานจ้าง																	
๑๐	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๑๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	คนงานตกแต่งสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง																	
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	
	พนักงานจ้าง																	
๑๘	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองช่าง																	
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	
๒๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๒๘,๙๖๐	๓๓๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	
๒๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	
	ลูกจ้างประจำ																	
๒๒	พนักงานสถานีสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ลูกจ้างถ่ายโอน
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๒,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	
	พนักงานจ้าง																	
๒๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๒๕	ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		ว่าง (ให้ สถ. สรรหา)
๒๖	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		ว่าง (ให้ สถ. สรรหา)
๒๗	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		อุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
	พนักงานจ้าง																		
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-		อุดหนุน
	รวม		๓๒	๒๘	๕,๙๗๔,๔๔๐	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	๑๙๓,๖๒๐	๑๙๕,๖๒๐	๑๙๙,๓๘๐	๖,๖๐๖,๓๐๐	๖,๘๐๑,๙๖๐	๗,๐๐๑,๓๔๐		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๓๒๑,๒๖๐	๑,๓๖๐,๓๙๒	๑,๔๐๐,๒๖๘		
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๗,๙๒๗,๕๖๐	๘,๑๖๒,๓๕๒	๘,๔๐๑,๖๐๘		
	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๙.๒๙	๒๘.๗๒	๒๘.๑๕		

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว

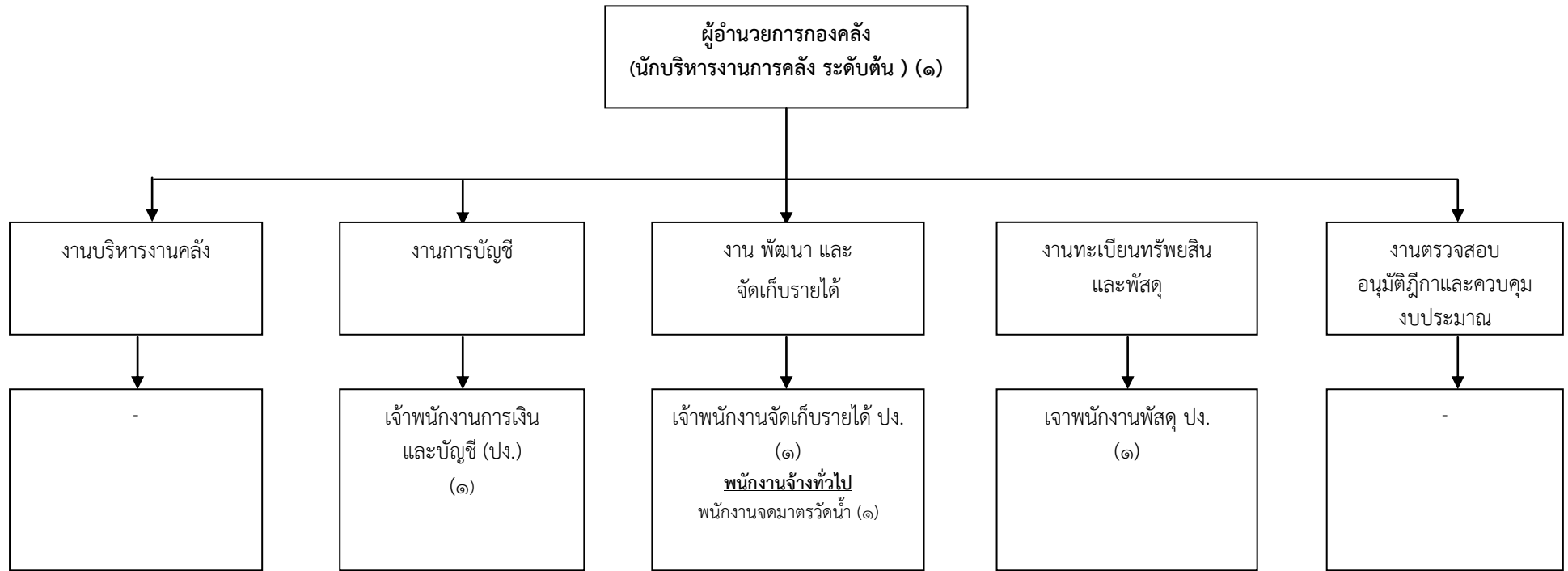


โครงสร้างสำนักงานปลัด



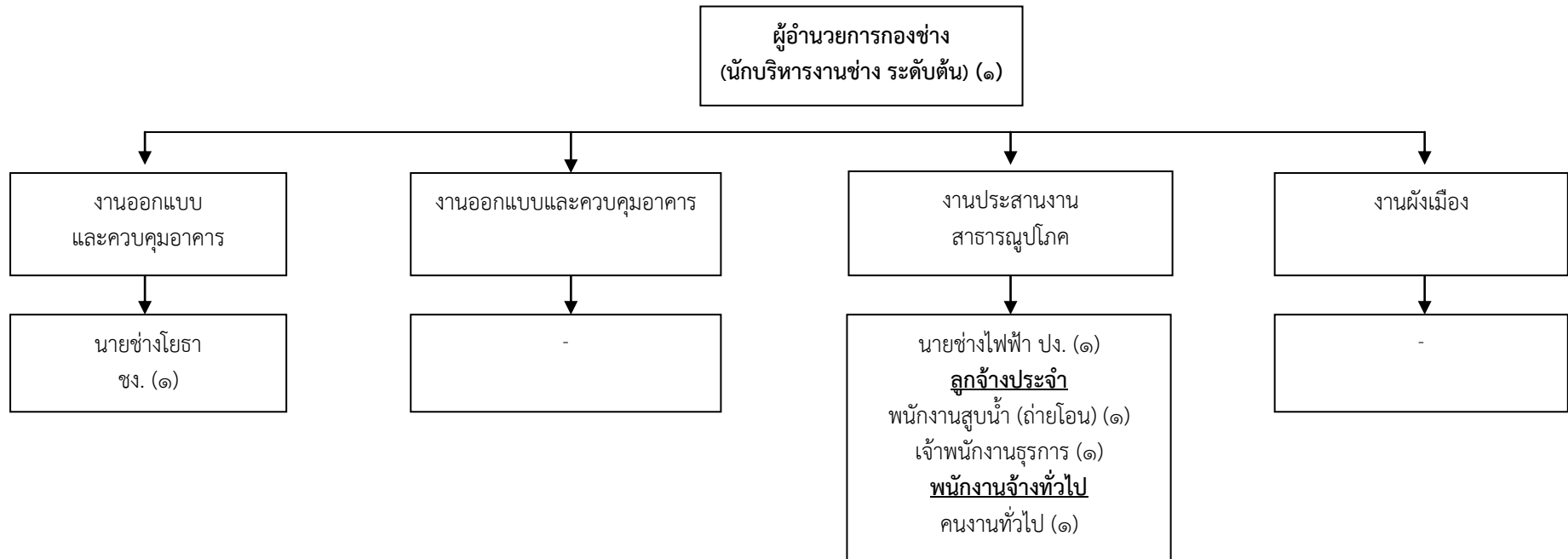
ระดับ	ผอ.ระดับต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	-	๓	๑	-	๑	๑	-	๗

โครงสร้างของกองคลัง



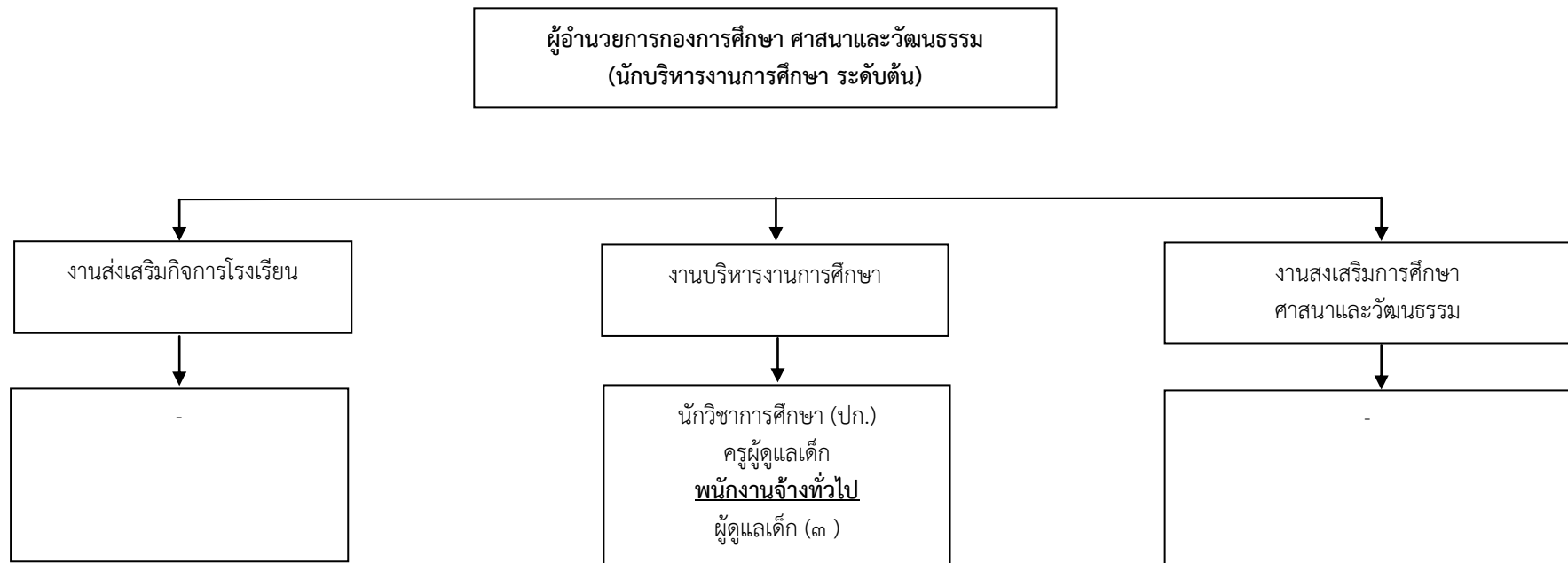
ระดับ	ผอ.ระดับต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๓	-	๑

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	ผอ.ระดับต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	๑

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	ผอ.ระดับต้น	ชช.	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๓

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในสวนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	สำนักปลัด											
๑	นางสุนันทา อยู่วิวัฒน์	ป.ตรี	๒๐๓๐๐๑๑๐๑๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐๓๐๐๑๑๐๑๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๐๕,๒๔๐	๑๖๘,๐๐๐	-	๕๗๓,๒๔๐
๒	นายเฉลิมเกียรติ ศรีพลพิทักษ์	ป.โท	๒๐๓๐๑๒๑๐๑๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐๓๐๑๒๑๐๑๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๑,๔๘๐
๓	นางชุตติกาญจน์ นุชกระโทก	ป.ตรี	๒๐๓๐๑๓๘๐๑๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๐๓๐๑๓๘๐๑๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๑๙๙,๒๐๐
๔	น.ส.สุพรรณิกา ชนะชัย	ป.โท	๒๐๓๐๑๓๑๐๑๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๐๓๐๑๓๑๐๑๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๕	นางทัศนีย์ ฉุนกระโทก	ป.โท	๒๐๓๐๑๓๑๐๓๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๐๓๐๑๓๑๐๓๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๖	-		๒๐๓๐๑๓๔๐๑๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๒๐๓๐๑๓๔๐๑๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๗	นายบุญเสริม สิงหรวงศ์	ป.โท	๒๐๓๐๑๓๑๐๒๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐๓๐๑๓๑๐๒๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๘	นายชารินทร์ ขาวนี่	ปวส.	๒๐๓๐๑๔๘๐๕๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๐๓๐๑๔๘๐๕๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๒๒,๒๘๐	-	-	๒๐๗,๗๒๐
๙	-		๒๐๓๐๑๔๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐๓๐๑๔๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๕,๑๒๐	-	-	๑๕๒,๗๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	สำนักปลัด											
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑	๑.นายประเสริฐ โกงะระโทก ๒.นางบุญล้อม อุดหนองเสา	ม.๖ ม.๖	- -	คนงานทั่วไป คนงานทั่วไป	- -	- -	คนงานทั่วไป คนงานทั่วไป	- -	๑๐๘,๐๐๐ ๑๐๘,๐๐๐	- -	- -	๑๐๘,๐๐๐ ๑๐๘,๐๐๐
๒	๑.นายสำเภา สายผักแว่น ๒.นายสำภาทน์ ผลผักแว่น ๓.	ม.๓ ม.๖	- - -	คนงานประจำรถขยะ คนงานประจำรถขยะ คนงานประจำรถขยะ	- - -	- - -	คนงานประจำรถขยะ คนงานประจำรถขยะ คนงานประจำรถขยะ	- - -	๑๐๘,๐๐๐ ๑๐๘,๐๐๐ ๑๐๘,๐๐๐	- - -	- - -	๑๐๘,๐๐๐ ๑๐๘,๐๐๐ ๑๐๘,๐๐๐
๓	นายสวาสดี ขอบผักแว่น	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔	นายวอน ตึงกระโทก	ป.๖	-	คนตักแต่งสวน	-	-	คนตักแต่งสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
๑	น.ส.ปทิตตา แล้วยกระโทก	ป.ตรี	๒๐๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๒๐๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐
๒	น.ส.นิชนันท์ สุนทรเกษตร	ปวส.	๒๐๓๐๔๔๒๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๐๓๐๔๔๒๐๓๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๕๕,๖๔๐	-	-	๑๕๖,๖๔๐
๓	นางเนติธร ก้อยกระโทก	ป.ตรี	๒๐๓๐๔๔๒๐๔๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๐๓๐๔๔๒๐๔๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๐๓,๐๔๐	-	-	๑๘๕,๒๘๐
๔	นางทีชชกร ชาญนูนด์	ป.ตรี	๒๐๓๐๔๔๒๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ปง./ชง.	๒๐๓๐๔๔๒๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ปง./ชง.	๑๕๒,๗๖๐	-	-	๑๕๒,๗๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑	นางสาวอาภรณ์ จ่อมกระโทก	ป.ตรี	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองช่าง											
๑			๒๐๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๐๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
๒	นายวีระชาติ กอบกระโทก	ปวส.	๒๐๓๐๕๔๗๐๖๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๒๐๓๐๕๔๗๐๖๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑๘๕,๒๘๐	-	-	๑๘๕,๒๘๐
๓	นายนพดล โคตรูโร	ป.ตรี	๒๐๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๐๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๔๔,๓๒๐	-	-	๒๔๔,๓๒๐
	ลูกจ้างประจำ											
๑	นายบวร รัตนโชติ	ปวส.	-	พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	-	-	พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	-	-	-	-	ลูกจ้างถ่ายโอน
๒	นางสุวรรณีย์ วิประโชติ	ป.ตรี	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๓,๕๒๐	-	-	๒๐๓,๕๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑	นายมานะ หำมกระโทก	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
๑			๒๐๓๐๘๒๑๐๗๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๒๐๓๐๘๒๑๐๗๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒	นางศิริภัสสร กองจันทร์ดี	ป.ตรี	๒๐๓๐๘๓๘๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐๓๐๘๓๘๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	ว่างเดิม
๓			๒๐๓๐๘๒๒๒๘๐๗๗	ครูผู้ดูแลเด็ก		๒๐๓๐๘๒๒๒๘๐๗๗	ครูผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	เพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑	๑. น.ส.วรรณา จังกระโทก ๒. นางสิริลักษณ์ แคนกระโทก ๓. น.ส.สุวิมล ผ่องอนันต์	ม.๖ ม.๖ ม.๖	- - -	ผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก	- - -	- - -	ผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก	- - -	- - -	- - -	- - -	อุดหนุน อุดหนุน อุดหนุน

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา ซึ่งกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไว้ตามรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยคำนึงยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายละเอียดเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-พ.ศ.๒๕๖๓ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว อำเภอโคกชัย จังหวัดนครราชสีมา

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว ได้มีกรอบและแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลัก และแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับ ความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว ให้ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการจึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และส่วนราชการที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีหัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชา พนักงานและลูกจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัด โดยจัดแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน
- ๑.๓ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๔ งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานกิจการสภา
- ๑.๖ งานสาธารณสุข
- ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี การจ่ายเงิน – การรับเงินการนำส่งเงิน การเก็บ รักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญสุภาพเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย วัสดุ เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งานฐานะการคลัง การเงิน การจัดงบประมาณประจำปี งานพัสดุเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างการจัดทำทะเบียนพัสดุ การจำหน่ายพัสดุ การรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ การวางแผนจัดเก็บรายได้ การชำระภาษีอากร การประเมินภาษีต่าง ๆ งานผลประโยชน์และทะเบียนทรัพย์สินหรืองานที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงิน
- ๒.๒ งานการบัญชี
- ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ๒.๕ งานฝ่ายตรวจสอบอนุมัติสุภาพและควบคุมงบประมาณ

๓. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานสาธารณสุขปโภค งานวางโครงการ และควบคุมการก่อสร้าง อาคาร ถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า การประมาณราคา สวนสาธารณะ งานควบคุมดูแลรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การดูแลรักษาต้นไม้พันธุ์ไม้ต่าง ๆ งานประดับตกแต่งอาคารสถานที่ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานประสานงานสาธารณสุขปโภค
- ๓.๔ งานผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษาปฐมวัย การปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะ เกี่ยวกับ การศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวม ข้อมูลสถิติการศึกษาเพื่อนำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- ๔.๑ งานบริหารงานศึกษา
- ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นางสุนันทา อยู่วิวัฒน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว



ที่ นม ๙๐๓๐๑/

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว
๖๗ หมู่ที่ ๗ ตำบลท่าลาดขาว อำเภอโคกขี้
จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๑๙๐

กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๑) พ.ศ.๒๕๖๑

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จำนวน ๒ เล่ม
๒. แผ่นซีดี จำนวน ๑ แผ่น

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.)จังหวัดนครราชสีมา
ในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อรองรับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา
ไปแล้ว นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๑) พ.ศ.๒๕๖๑ ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) เห็นชอบ จึงขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๑) พ.ศ.๒๕๖๑ เพื่อรายงานให้สำนักงานเลขาธิการฯ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและ
รองรับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาวต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุนันทา อยู่วิวัฒน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว

งานกรเจ้าหน้าที่

โทร. ๐๔๔ - ๐๐๙๘๗๙

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

-สำเนาฉบับ-



ที่ นม ๙๐๓๐๑/๗๐๐

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว
๖๗ หมู่ที่ ๗ ตำบลท่าลาดขาว อำเภอไชยชาญ
จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๑๙๐

กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๑) พ.ศ.๒๕๖๑

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จำนวน ๒ เล่ม
๒. แผ่นซีดี จำนวน ๑ แผ่น

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.)จังหวัดนครราชสีมา
ในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อรองรับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา
ไปแล้ว นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว จึงได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลท่าลาดขาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๑) พ.ศ.๒๕๖๑ ตามที่
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) เห็นชอบ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมา
ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุนันทา อัญวิวัฒน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดขาว

สำนักงานปลัด อบต.ท่าลาดขาว

โทร. ๐๔๔ - ๐๐๙๘๗๙

ภาคผนวก