

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง

อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลังแล้ว

ทั้งยังใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทองได้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง จึงมีความจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง

สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

<u>เรื่อง</u>	<u>หน้า</u>
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓ - ๕
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖ - ๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔ - ๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๒ - ๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๕ - ๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๓ - ๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗ - ๔๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓ - ๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗ - ๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลรัตนทอง ที่ ๒๙๓ / ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- สำเนาประกาศแผนอัตรากำลัง
- สำเนามติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ร่อนทอง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง จึงจำเป็นต้อง จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม เป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง ตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของ พนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วน ตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความ เหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๘

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงาน หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ พิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังคนในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ปรากฏตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ - ปัญหาเกษตรกรถูกกดราคาสินค้า, ผลผลิตราคาต่ำ	- เกษตรกรไม่มีการรวมกลุ่มกันเพื่อต่อรองราคากับพ่อค้าคนกลาง ทำให้ไม่สามารถกำหนดราคาผลผลิต	- การ จัด ตั้ง กลุ่ม เกษตรกร เพื่อมีอำนาจในการต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง และจัดตั้งตลาดกลางของตำบล เพื่อเป็นแหล่งรวบรวมผลผลิตทางการเกษตร	- เกษตรกรตำบลร่อนทอง มีการรวมกลุ่มกันอย่างมั่นคง สามารถกำหนดราคาผลผลิต ได้เอง และเป็นแหล่งรวบรวมผลผลิตทางการเกษตร
- ปัญหาผลผลิตไม่ได้คุณภาพหรือคุณภาพต่ำ	- คุณภาพผลผลิตไม่เป็นที่ยอมรับของตลาด เนื่องจากเกษตรกรขาดความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีการเกษตร	- พัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตรให้เป็นที่ยอมรับของตลาด โดยการให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีการเกษตรแก่เกษตรกรและส่งเสริมเกษตรกรอินทรีย์	- ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพดีขึ้น จนเป็นที่ยอมรับของตลาด
- ปัญหาต้นทุนการผลิตสูง	- เกษตรกรต้องประสบปัญหาต้นทุนสินค้าการผลิตราคาสูง เช่น ปุ๋ย ยา และอาหารสัตว์ ฯลฯ	- ลดต้นทุนการผลิต เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่เกษตรกร และจัดให้มีการรวมกลุ่มเพื่อผลิตสินค้าราคาต้นทุน	- เกษตรกรสามารถลดต้นทุนในการผลิตได้ โดยการลดเคมีภัณฑ์ทางการเกษตร และเปลี่ยนมาใช้ปุ๋ยชีวภาพ ซึ่งสามารถส่งเสริมให้มีการผลิตได้เอง
- ปัญหาผลผลิตไม่มีตลาดรองรับ	- ผลผลิตทางการเกษตรไม่มีตลาดรองรับ ไม่สามารถจำหน่ายได้ตามอายุผลผลิต	- หาดตลาดรองรับที่มั่นคง ข้อมูลข่าวสารด้านการตลาดของผลผลิตทางการเกษตร ที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	- สามารถรองรับผลผลิตเกษตรกรได้แน่นอนและเกษตรกรให้ความสนใจการตลาดและด้านศูนย์รวมข้อมูลข่าวสาร

/ชื่อปัญหา.....

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์แนวโน้ม
-----------	-----------	-------------	--------------------

			ในอนาคต
- ปัญหาประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิในที่ทำกิน	- พื้นที่ประกอบอาชีพส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าเสื่อมโทรมและยังไม่มีเอกสารสิทธิในที่ทำกิน	- ได้รับเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน เพื่อเป็นหลักประกันเงินทุนประกอบอาชีพ	- ประชาชนมีเอกสารสิทธิในที่ดิน มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ส่งผลให้มีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจมากขึ้น
- ปัญหาหนี้สินภาคประชาชน	- ประชาชนบางส่วนไม่มีงานประจำ มีรายได้ไม่สม่ำเสมอหรือรายได้ไม่เพียงพอจ่าย	- ประกอบอาชีพที่มีรายได้สม่ำเสมอ มั่นคง และการสนับสนุนกลุ่มอาชีพจากภาครัฐ	- ประชาชนที่ไม่มีงานทำได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีความมั่นคง มีรายได้แน่นอน สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัว
- ปัญหาไม่มีเงินทุนหมุนเวียนในหมู่บ้าน	- กลุ่มอาชีพบางกลุ่มไม่มีเงินทุนหมุนเวียน เพื่อใช้เป็นทุนในการประกอบอาชีพ เนื่องจากไม่มีการจัดการบริหารที่ดี จึงไม่ได้รับการสนับสนุน	- จัดตั้งกองทุนหมู่บ้าน เพื่อกลุ่มอาชีพ ให้การศึกษาในการบริหารจัดการอย่างถูกต้องเป็นระบบ	- กลุ่มอาชีพเข้มแข็งมีการบริหารจัดการที่ดี มีทุนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้
- ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวไม่ได้รับการพัฒนา ขาดการวางแผนงานที่ดี	- แหล่งท่องเที่ยวในตำบลหลายแห่งเป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวอยู่แล้ว แต่ยังไม่ได้รับการพัฒนาให้เป็นที่ประทับใจแก่นักท่องเที่ยว ขาดการวางแผนให้การพัฒนาที่เหมาะสม	- ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณแหล่งท่องเที่ยวให้มีความสวยงาม เป็นระเบียบ และจัดให้มีระบบสาธารณูปโภคสำหรับบริการนักท่องเที่ยว ให้มีความสะดวก ปลอดภัย พร้อมทั้งจัดให้มีการเชื่อมโยงเส้นทาง การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ภายในตำบลร้อนทอง และระหว่างตำบล อำเภอใกล้เคียง	- แหล่งท่องเที่ยวในตำบลร้อนทองได้รับการพัฒนาให้มีความสวยงาม เป็นระเบียบ มีสาธารณูปโภคครบครันเป็นที่ประทับใจของนักท่องเที่ยว พร้อมทั้งสามารถเชื่อมโยงเส้นทาง การท่องเที่ยว ภายในตำบลร้อนทอง และตำบล อำเภอใกล้เคียง ให้เป็นเส้นทาง การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ที่มีชื่อเสียง

/ชื่อปัญหา.....

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๒. ปัญหาด้านโครงสร้าง			

<p>พื้นฐาน</p> <p>- ปัญหาการคมนาคม</p>	<p>- ถนน/สะพานชำรุด การสัญจรไม่สะดวก ถนนบางสายไม่ได้มาตรฐาน</p>	<p>- ก่อสร้างถนนคอนกรีต/ลาดยาง ปรับปรุง/ซ่อมแซม สะพาน</p>	<p>- เส้นทางคมนาคมในตำบลมีความสะดวกปลอดภัยได้มาตรฐาน</p>
<p>- ปัญหาการระบายน้ำ</p>	<p>- ถนนได้รับความเสียหาย น้ำกัดเซาะผิวจราจรจากฝนตกหนัก และน้ำไหลจากที่สูง</p>	<p>- ก่อสร้างรางระบายน้ำ และจัดให้มีระบบการระบายน้ำ</p>	<p>- เส้นทางคมนาคมในตำบลร่อนทองมีการวางระบบการระบายน้ำที่ดี</p>
<p>- ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้าไม่ทั่วถึง</p>	<p>- ประชาชนบางส่วนไม่มีไฟฟ้าใช้</p>	<p>- ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน</p>	<p>- ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน</p>
<p>- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ</p>	<p>- ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านไม่เพียงพอ ก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิตและทรัพย์สิน</p>	<p>- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะในจุดที่จำเป็นทุกจุด</p>	<p>- ถนนสายสำคัญทุกสายมีไฟฟ้าสาธารณะให้ ความสว่างแก่ผู้สัญจรในเวลากลางคืน</p>
<p>- ปัญหากระแสไฟฟ้าตก</p>	<p>- กระแสไฟฟ้าตกบ่อยครั้ง ทำให้เครื่องใช้ไฟฟ้าเสียหาย</p>	<p>- เพิ่มขนาดหม้อแปลงไฟฟ้า เปลี่ยนระบบจ่ายไฟฟ้าใหม่เป็นแบบ ๓ เฟส</p>	<p>- กระแสไฟฟ้าเพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้ และไม่เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สิน</p>
<p>- ปัญหาโทรศัพท์พื้นฐาน โทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ</p>	<p>- ประชาชนไม่มีโทรศัพท์พื้นฐานใช้ในครัวเรือน โทรศัพท์สาธารณะก็มีไม่เพียงพอ</p>	<p>- ขยายเขตบริการโทรศัพท์พื้นฐานให้มากขึ้น ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะเพิ่มขึ้น</p>	<p>- ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว ในการติดต่อสื่อสาร</p>
<p>- ปัญหาไม่มีศาลาที่พักผู้โดยสาร</p>	<p>- ไม่มีที่พักริมทางสำหรับผู้โดยสาร</p>	<p>- ก่อสร้างศาลาที่พักผู้โดยสารริมทาง</p>	<p>- มีศาลาที่พักผู้โดยสารเพิ่มขึ้นในจุดที่มีความจำเป็น</p>

/ชื่อปัญหา.....

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
-----------	-----------	-------------	---------------------------

<p>๓. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ</p> <p>- ปัญหาน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ</p>	<p>- ขาดแคลนน้ำ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร แหล่งน้ำตามธรรมชาติต้นเขิน</p>	<p>- ก่อสร้าง/ปรับปรุงแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร ขุดสระน้ำขนาดใหญ่ ฝายกั้นน้ำ</p>	<p>- เกษตรกรมีน้ำ เพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ</p>
<p>- ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภค/บริโภคไม่เพียงพอ</p>	<p>- ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค/บริโภค</p>	<p>- ก่อสร้าง/ปรับปรุงระบบประปา สร้างแหล่งกักเก็บน้ำ จัดทำภาชนะกักเก็บน้ำ ขุดสระน้ำขนาดใหญ่ ขุดบ่อบาดาล บ่อน้ำตื้น</p>	<p>- ประชาชนมีน้ำเพื่อการอุปโภค/บริโภค อย่างเพียงพอตลอดปี</p>
<p>๔. ปัญหาด้านสังคม</p> <p>- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p>	<p>- ประชาชนขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p>	<p>- จัดให้มีจุดตรวจประจำหมู่บ้าน, ฝึกอบรม อปพร.</p>	<p>- ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น</p>
<p>- ปัญหาหยาเสพติด</p>	<p>- เยาวชนบางส่วนมีภาวะเสี่ยงต่อการติดยาเสพติด</p>	<p>- ส่งเสริมการกีฬาฝึกอบรมในกลุ่มเยาวชนและประชาชนทั่วไป</p>	<p>- เยาวชนที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการติดยาเสพติดลดน้อยลงหรือหมดไป</p>
<p>- ปัญหาขาดการส่งเสริมด้านกีฬา</p>	<p>- ขาดสนามกีฬาที่ได้มาตรฐานและอุปกรณ์กีฬาไม่เพียงพอกับความต้องการ</p>	<p>- สร้างสนามกีฬา มาตรฐาน และจัดหาอุปกรณ์กีฬาให้เพียงพอ กับความต้องการ</p>	<p>- ตำบลร้อนทงมีสนามกีฬาที่ได้มาตรฐานพร้อมอุปกรณ์กีฬาที่ครบถ้วนเพียงพอ</p>
<p>- ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง</p>	<p>- บางหมู่บ้านไม่สามารถให้บริการประชาชนได้ทั่วทั้งหมู่บ้าน</p>	<p>- ติดตั้ง ปรับปรุง/ซ่อมแซมหอกระจายข่าว/เสียงตามสาย พร้อมทั้งขยายบริการให้ทั่วถึง ป้ายประชาสัมพันธ์</p>	<p>- ประชาชนมีโอกาสได้รับบริการข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง</p>

/ชื่อปัญหา.....

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
-----------	-----------	-------------	---------------------------

- ปัญหาไม่มีศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน	- บางหมู่บ้านไม่มีศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน	- ตั้งศูนย์สงเคราะห์ราษฎรให้ครบทุกหมู่บ้าน	- ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน สามารถให้การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องและชอบธรรม
- ปัญหาความเป็นธรรมในสังคม ผู้ด้อยโอกาสในสังคมไม่ได้รับการดูแล	- ผู้ด้อยโอกาสยังขาดการได้รับการดูแล เอาใจใส่จากสังคมและรายได้ไม่พอยังชีพ	- จัดหาเงินสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสเพิ่มเติมจากที่ภาครัฐเคยกำหนดไว้จัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกแก่ผู้ด้อยโอกาส	- ผู้ด้อยโอกาสในตำบลร้อนทอง ได้รับการดูแลเอาใจใส่ มีรายได้พอยังชีพ
๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข			
- ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุข	- ประชาชนไม่ได้รับบริการความสะดวกการบริการสาธารณสุข เนื่องจากขาดอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและเจ้าหน้าที่ให้บริการ	- จัดหาอุปกรณ์และให้มีเจ้าหน้าที่ให้บริการตลอดเวลา	- ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ปัญหาการควบคุมโรคติดต่อที่นำโดยแมลง	- เกิดการแพร่ระบาดของโรคไข้มาลาเรีย - อัตราป่วยด้วยโรคไข้เลือดออกเกินเกณฑ์ที่กำหนด	- ประชาชนมีความรู้/ความตระหนักในการป้องกันโรคไข้มาลาเรีย - ลดการแพร่ระบาดของโรคไข้มาลาเรีย - ประชาชนมีความตระหนักในการป้องกันโรคไข้เลือดออก - ลดอัตราการป่วยด้วยโรคไข้เลือดออก	- อัตราป่วยด้วยโรคไข้มาลาเรียลดลง - อัตราป่วยด้วยโรคไข้เลือดออกลดลง
- ปัญหาโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (เบาหวาน, ความดันโลหิตสูง โรคหลอดเลือดหัวใจและโรคอ้วน)	- ประชาชนอายุ ๑๕ ปีขึ้นไปมีความเสี่ยงต่อโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง - ประชาชนมีแนวโน้มป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรังเพิ่มขึ้น	- ประชาชนมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีและสามารถลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรังได้ - ประชาชนที่ป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรังสามารถดูแลตนเองไม่ให้เกิดภาวะแทรกซ้อนของโรคได้	- ประชาชนในตำบลร้อนทองมีสุขภาพดี ไม่เจ็บป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง

/ชื่อปัญหา.....

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์แนวโน้ม
-----------	-----------	-------------	--------------------

			ในอนาคต
๖. ปัญหาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			
- ปัญหาประชาชนขาดโอกาสทางการศึกษา ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา	- นักเรียน/นักศึกษาขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อ และราษฎรบางส่วนไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา	- จัดตั้งทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนนักศึกษาที่เรียนดีประพฤติดี แต่ยากจน/รณรงค์เรื่องความสำคัญของการศึกษา	- ประชาชนตำบลร้อนทองมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
- ปัญหาขาดแคลนแหล่งค้นคว้าหาความรู้	- ไม่มีแหล่งค้นคว้าหาความรู้ที่มีข้อมูลเพียงพอสำหรับความต้องการของประชาชน	- จัดตั้งที่อ่านหนังสือหมู่บ้าน, ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร, อินเทอร์เน็ตตำบล	- ประชาชนได้รับความสะดวกในการค้นคว้าหาความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม
- ปัญหาสถานศึกษาขาดอุปกรณ์การศึกษาที่ทันสมัย	- โรงเรียนไม่มีงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษที่ทันสมัย	- อบต.สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์เพื่อการศึกษา	- นักเรียนมีความรู้ความสามารถและเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ที่ทันสมัย
- ปัญหาเยาวชนไม่ค่อยสนใจในการศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีต่าง ๆ	- เยาวชนไม่ค่อยสนใจเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาและงานประเพณีต่าง ๆ	- จัดกิจกรรมและสนับสนุนให้เยาวชนมีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมทางศาสนาหรืองานประเพณีต่าง ๆ มากขึ้น	- เยาวชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา และงานประเพณีต่าง ๆ มากขึ้น มีการสืบทอดประเพณีอันเก่าแก่ให้คงอยู่
- ประชาชนขาดความร่วมมือของชุมชนในการฟื้นฟูอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น	- ประชาชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือในงานประเพณีท้องถิ่น	- จัดให้มีกิจกรรมประเพณีโดยให้ประชาชนในท้องถิ่นเริ่มดำเนินงาน	- ประชาชนในหมู่บ้านมีความสามัคคี ร่วมมือในการอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น
- ปัญหาอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่เพียงพอกับการใช้งาน ขาดอุปกรณ์การศึกษาที่ทันสมัย	- อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคับแคบ และชำรุดไม่เหมาะสมกับกิจกรรมอุปกรณ์การศึกษาไม่เพียงพอ	- ก่อสร้าง/ปรับปรุงอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การศึกษา	- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมตามความจำเป็นในการใช้งาน

/ชื่อปัญหา.....

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์แนวโน้ม
-----------	-----------	-------------	--------------------

			ในอนาคต
๗. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม			
- ปัญหาการบุกรุก ทำลายป่าต้นน้ำ ป่าสงวน	- ป่าต้นน้ำ ป่าสงวน ถูกบุกรุกทำลาย สร้างความเดือดร้อนให้ประชาชนส่วนใหญ่	- กันแนวเขตป่าต้นน้ำ ป่าสงวนกันการบุกรุก และฟื้นฟูให้มีสภาพดีขึ้น และพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวนิเวศน์	- ป่าต้นน้ำ ป่าสงวน ได้รับการคุ้มครองมิให้มีผู้บุกรุกและได้รับการฟื้นฟูให้ใกล้เคียงสภาพเดิม พร้อมได้รับการปรับปรุงเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์
- ปัญหามลพิษจากสารเคมี การเกษตร	- มีการปนเปื้อนของสารเคมีการเกษตรในดิน แหล่งน้ำ	- ส่งเสริมให้มีการทำการเกษตรอินทรีย์ เพื่อไม่ให้เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม	- สภาพแวดล้อมโดยรวมในตำบลร่อนทองดีขึ้นอย่างยั่งยืน
- ปัญหาการล่าสัตว์ป่าสงวน/ สัตว์ป่าคุ้มครอง	- มีการจับ ยิงสัตว์ป่าสงวนและสัตว์ป่าสงวน/ คุ้มครองอื่น ๆ	- ประกาศเป็นเขตห้ามล่าสัตว์ป่าและรณรงค์ให้ประชาชนร่วมกันคุ้มครองสัตว์ป่า	- สัตว์ป่าได้รับการคุ้มครอง มีความอุดมสมบูรณ์ของธรรมชาติ
- ปัญหามลพิษในแหล่งท่องเที่ยว	- เกิดมลพิษในบริเวณแหล่งท่องเที่ยว เช่น ขยะที่นักท่องเที่ยวทิ้งไว้ การบริหารจัดการ สถานที่ท่องเที่ยวที่ไม่เหมาะสม	- จัดให้มีป้ายรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการรักษาสภาพแวดล้อมในบริเวณแหล่งท่องเที่ยว จัดระเบียบร้านอาหาร ชุมชนมีบริเวณแหล่งท่องเที่ยวที่เหมาะสม	- ขยะที่เกิดจากนักท่องเที่ยวลดน้อยลง สภาพแวดล้อมในบริเวณแหล่งท่องเที่ยวสะอาด เป็นระเบียบมากขึ้น เส้นทางคมนาคมไปสู่แหล่งท่องเที่ยวมีความสะดวกปลอดภัย การกำจัดของเสียของร้านอาหารถูกต้อง
- ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์	- ที่สาธารณะประโยชน์ ถูกบุกรุกจากนายทุนและประชาชน	- รั้ววัดสอบเขต และกันแนวเขตที่สาธารณะให้ชัดเจน เพื่อป้องกันการบุกรุก	- ที่สาธารณะประโยชน์ในตำบลร่อนทองได้รับการคุ้มครอง มิให้มีการบุกรุกพร้อมทั้งจัดให้มีการนำที่สาธารณประโยชน์ มาดำเนินกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์อย่างแท้จริง

/ชื่อปัญหา.....

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์แนวโน้ม
-----------	-----------	-------------	--------------------

			ในอนาคต
- ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย	- การจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนยังไม่ถูกวิธี ไม่มีที่กำจัดที่เหมาะสม ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อมและความไม่เป็นระเบียบ	- ให้มีการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบโดย อบต.	- สภาพแวดล้อมในตำบลร้อนทอมีความสะอาด เป็นระเบียบสวยงาม ไร้มลพิษ เนื่องจากมีการจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี
๙. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร			
- ปัญหาความไม่เข้าใจต่อเจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐ	- ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของ อบต.	- หน่วยงานของรัฐให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของหน่วยงาน	- ประชาชนมีความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ อบต. ทำให้เกิดการดำเนินงานร่วมกันอย่างบูรณาการ
- ปัญหาการให้บริการของรัฐไม่ทั่วถึง	- การบริการของรัฐยังไม่ทั่วถึง	- ประชาชนได้รับการบริการของรัฐอย่างทั่วถึง และสะดวกรวดเร็ว	- ประชาชนได้รับการบริการจากหน่วยงานของรัฐด้วยความสะดวกรวดเร็ว และทั่วถึง
- ปัญหาเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่เข้าใจ ไม่รับผิดชอบในหน้าที่	- เจ้าหน้าที่ของรัฐในบางหน่วยงาน ไม่เข้าใจหน้าที่ ขาดความรับผิดชอบ	- หน่วยงานของรัฐมีการควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีการบริการประชาชนตามระเบียบและเป็นธรรม	- หน่วยงานของรัฐปราศจากเจ้าหน้าที่ที่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ โดยเฉพาะงานที่ต้องให้บริการประชาชนโดยตรง
- ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ	- ไม่มีการประสานงานที่เกี่ยวข้อง ขัองระหว่างหน่วยงานรัฐ งานซ้ำซ้อนขาดข้อมูลที่จำเป็น	- หน่วยงานของรัฐประสานงานกันและทำงานร่วมกันเพื่อส่วนรวม	- หน่วยงานรัฐสามารถทำงานร่วมกันด้วยดี
- ปัญหาการแบ่งเขตการปกครองของหมู่บ้าน	- หมู่ที่ ๗ บ้านวังน้ำเขียว มีพื้นที่การปกครองกว้าง มีประชากรจำนวนมาก ทำให้การดูแลไม่ทั่วถึง	- มีการแยกการปกครองเพิ่มอีก ๑ หมู่บ้าน	- ประชาชน หมู่ที่ ๗ ได้รับการดูแลมากขึ้น

/๕. การกิจ.....

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และการจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยการมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๕๑ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจ ให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๕๑ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การสาธารณสุขการ
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

/๕.๓ ด้านการจัดระเบียบ.....

-๑๕-

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบน้ำ บัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๕ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ เป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร มีแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย
๒. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ มีความสวยงาม สะอาดและมีความเป็นธรรมชาติอยู่มาก ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ได้
๓. มีแหล่งร่อนทองคำโบราณ ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้
๔. มีสินค้าทางการเกษตรที่มีคุณภาพ และมีปริมาณมาก
๕. มีพื้นที่บางส่วนและที่ทำการ อบต. อยู่ติดถนนเพชรเกษม ทำให้การสัญจรไปมาสะดวก มีองค์กรชุมชนที่มีความเข้มแข็งเป็นที่สนใจขององค์กรภายนอก
๖. มีจุดผ่านแดนช่องธรรมชาติ บ้านคลองลอย-บ้านน้ำเย็น (สาธารณสุขแห่งสหภาพเมียนมาร์)
๗. มีความสามารถสื่อสารภาษาพม่าได้ดี ของประชาชนในพื้นที่ตำบลร่อนทอง

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน
๒. เกษตรกรขาดการรวมกลุ่ม ทำให้ไม่สามารถกำหนดราคาผลผลิตได้เอง
๓. ผลผลิตทางการเกษตรยังไม่มีรูปแบบที่เป็นระบบ
๔. เกษตรกรมีการใช้สารเคมีในการเกษตรมาก อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในอนาคต
๕. การพัฒนาเส้นทางคมนาคมยังไม่ได้รับความสะดวก
๖. ไม่มีการกำจัดขยะภายในชุมชนที่เป็นระบบ
๗. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอ
๘. ประชาชนยังไม่สามารถเข้าถึงระบบสาธารณสุขูปโภคได้ครบทุกครัวเรือน เช่น ไฟฟ้า ประปา ระบบสื่อสารสาธารณะ

/โอกาส.....

โอกาส (Opportunity)

๑. มีพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบมาก

๒. มีการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมในเขตอำเภอบางสะพาน
๓. มีการขยายตัวของชุมชนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เศรษฐกิจในพื้นที่ดีขึ้น
๔. มีพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม
๕. มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย
๖. มีพื้นที่ติดต่อกับสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

อุปสรรค (Threat)

อุปสรรคที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง คือ เรื่องระเบียบกฎหมายที่ยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติ บุคลากรที่มีไม่เพียงพอกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ การตอบสนองความต้องการของประชาชน และความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงาน การบริหารจัดการและการวางระบบผังเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์ “ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจก้าวหน้า ส่งเสริมประเพณีการศึกษา โครงสร้างพื้นฐานพัฒนาคุณภาพชีวิตดี สิ่งแวดล้อมยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวและบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มีท่องเที่ยวและรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)
๒. พัฒนาสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวตามเทศกาลงานประเพณี รวมถึงการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และสุขภาพ
๓. สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยบูรณาการร่วมกับจังหวัด และหน่วยงานอื่น ๆ
๔. พัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ ระบบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยว
๕. สนับสนุนส่งเสริม และประสานงานร่วมกับหน่วยงานราชการอื่น และภาคเอกชนในการพัฒนาการท่องเที่ยว การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การโฆษณาการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาเศรษฐกิจ
๖. การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการท่องเที่ยวรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมรายได้และการผลิต

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้เพิ่มขึ้น ตามกระบวนการเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. พัฒนาด้านการให้ความรู้การถ่ายทอดเทคโนโลยี การแก้ไขปัญหาโรคระบาดผลผลิตทางการเกษตรและการกสิกรรม
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสินค้า OTOP ทั้งการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์คุณภาพและการจำหน่ายสินค้า
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งตลาดกลางเพื่อจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรและการกสิกรรม รวมถึงการดูแลราคาผลผลิต

/๕. พัฒนา.....

๕. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรแบบยั่งยืนโดยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์แบบชีวภาพและการเกษตรที่ปลอดภัยจากสารพิษ

๖. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา และการนันทนาการ ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาพ
๒. การพัฒนาส่งเสริมความมั่นคงเข้มแข็งในชุมชน และสถาบันครอบครัว
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีพึ่งพาตนเอง มีส่วนร่วมในการช่วยคิด ช่วยทำเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์
๔. จัดระเบียบสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. การป้องกันและแก้ไขปัญหาหยาเสพติด
๖. พัฒนาระบบป้องกันความปลอดภัยการบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ
๗. ส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาป้องกัน การดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ โดยส่งเสริมด้านการให้ความรู้ การอบรมแก่ประชาชนในท้องถิ่น อปพร. เป็นต้น
๘. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ ค้ำครองเด็กและเยาวชนและการให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็กและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระบบและนอกระบบของชุมชน ให้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)
๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๓. การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟูการสืบทอดขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน
๒. การพัฒนา ปรับปรุงการบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน มุ่งเน้นด้านการบริการ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ และอื่น ๆ
๓. พัฒนาศักยภาพของประชาชนให้มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี และสามารถดูแลตนเอง ครอบคลุมชุมชนได้อย่างยั่งยืน
๔. พัฒนาระบบการควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
๕. ส่งเสริม ป้องกัน รักษาและฟื้นฟู สุขภาพของประชาชนทุกช่วงวัย

/ยุทธศาสตร์.....

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- พัฒนา อนุรักษ์ ปันฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่
- สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดระบบการจัดการน้ำเสีย และการจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- การพัฒนา ส่งเสริมให้ผู้บริหาร บุคลากร เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านการเมือง การปกครอง ระบบประชาธิปไตยในรูปแบบบูรณาการ โดยเชื่อมโยงกับองค์กรเครือข่าย
- การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและบริหารราชการท้องถิ่น โปร่งใส ปลอดภัย และยึดหลักการตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี
- การพัฒนาปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานและจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดการที่ดี และความปลอดภัยในการทำงาน และบริการประชาชนให้เพียงพอมีประสิทธิภาพ
- พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ครอบคลุมทั่วถึงมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม
- พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบริการประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำและสาธารณสุขปึก

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคม ให้สามารถใช้ในการสัญจรไป-มา อย่างรวดเร็ว เชื่อมโยงเส้นทางหลัก ระหว่างอำเภอ และตำบล และปรับปรุงเส้นทางคมนาคมในแหล่งชุมชน ให้ได้มาตรฐาน มั่นคงถาวร และเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย
- พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณสุขปึก สาธารณูปการ การขยายให้บริการไฟฟ้า ประปา
- พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุตสาหกรรม และการอุปโภค บริโภคให้สอดคล้องกับแผนการป้องกันอุทกภัย
- การพัฒนาส่งเสริมการจัดทำผังเมือง รวมจังหวัด และนำระบบผังเมืองมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

/เป้าประสงค์.....

๑. แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา
๒. ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอ ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน
๔. ประชาชนมีการรวมตัวประกอบกิจการวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพึ่งพาตนเอง
๕. ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุได้รับการดูแล
๗. ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี
๘. ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า
๙. สภาพแวดล้อมในตำบลร้อนทอมีความสะอาด เป็นระเบียบ สวยงาม และไร้มลพิษ
๑๐. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ให้เกิดมลภาวะและมีความยั่งยืน
๑๑. การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวธรรมาภิบาล
๑๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๓. ประชาชนมีน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค และน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ
๑๔. การคมนาคมสะดวก
๑๕. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการเพียงพอและทั่วถึง

ตัวชี้วัด

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
๑. แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา	- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว - จำนวนกิจกรรมที่ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาแหล่งท่องเที่ยว - ประชาชนมีรายได้จากการท่องเที่ยวในท้องถิ่นมากขึ้น
๒. ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอ ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน	- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมอาชีพ ทำให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้เพิ่มขึ้น
๔. ประชาชนมีการรวมตัวประกอบกิจการวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพึ่งพาตนเอง	- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการประกอบการขนาดย่อมและขนาดจิ๋วของชุมชนเพื่อการจัดการ “ทุน” ของชุมชนอย่างสร้างสรรค์ในการพึ่งตนเอง
๕. ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นระเบียบเรียบร้อย ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุได้รับการดูแล	- จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสงเคราะห์
๗. ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี	- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี
๘. ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า	- จำนวนกิจกรรมที่ด้านสาธารณสุขที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี
๙. สภาพแวดล้อมในตำบลร้อนทอ มีความสะอาดเป็นระเบียบ สวยงาม และไร้มลพิษ	- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

/เป้าประสงค์.....

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
-------------	----------------------

๑๐. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ให้เกิดมลภาวะและมีความยั่งยืน	- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนากิจการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๑. การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวธรรมาภิบาล	- จำนวนกิจกรรมในการปรับปรุงโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร - จำนวนกิจกรรมในการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน - จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	- จำนวนกิจกรรมที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ เพื่อสร้างความโปร่งใสและเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจของภาครัฐ
๑๓. ประชาชนมีน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค และน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ	- จำนวนครัวเรือนที่มีน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคอย่างเพียงพอ - จำนวนครัวเรือนที่มีน้ำใช้เพื่อการเกษตร รองรับกับกิจกรรมของประชาชนมากขึ้น
๑๔. การคมนาคมสะดวก	- จำนวนเส้นทางคมนาคมภายในตำบลที่ได้รับการสร้าง ต่อเติม ซ่อม ให้ใช้งานและเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย
๑๕. ระบบสาธารณสุขอุปโภค สาธารณูปการเพียงพอและทั่วถึง	- จำนวนระบบสาธารณสุขอุปโภค สาธารณูปการที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำรงชีวิตของประชาชนมีอย่างเพียงพอและทั่วถึง

/การวิเคราะห์.....

๑. **สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
๒. **กองคลัง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลลงประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
๓. **กองช่าง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
๔. **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนงานสาธารณสุข การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการสาธารณสุข การเฝ้าระวังโรค การวางแผน การให้บริการสาธารณสุข เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพ ฯลฯ การฝึกอบรม การสุختักษา การประสานงานและสนับสนุนการวางแผนทุกระดับ การวางแผน นิเทศงาน ติดตามและประเมินผลงาน การจัดรูปปรับปรุงองค์กร การวางแผนกำลังคน และจัดทำงบประมาณในการดำเนินงานสาธารณสุขและบริหารทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานสาธารณสุข การตรวจควบคุมการฆ่าสัตว์ และจำหน่ายเนื้อสัตว์ การรวบรวม แผนหน่วยงานย่อย และการกระจายแผนงานสำหรับหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
๕. **หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน บัญชี การเงิน ยอดเงินการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะ ให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

/๖. การกิจหลัก.....

องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ แล้ว พิจารณาเห็นว่ามีความภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๙. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการกีฬา
๖. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ๑ หน่วย
ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๗ อัตรา แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล ๒๔ อัตรา และพนักงานจ้าง ๓๓ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๓)

/วิเคราะห์.....

เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศหรือไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อที่ดี เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหา แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๓. บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมได้ดี
๔. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๖. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๗. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๘. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน

/จุดอ่อน.....

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง มีการโอนย้ายบ่อย
๒. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๕. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๖. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงาน มีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

อุปสรรค (Threats : T)

๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย
๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
๓. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

/ส. โครงสร้าง.....

๘.๑ **โครงสร้าง** จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องทอง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (สามัญ)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานระเบียบ ประกาศ แลกงการณ - งานพิธีการ งานต้อนรับ - งานกิจการสภา - งานประชุมต่าง ๆ - งานอื่น ๆ ที่ไม่มีฝ่ายใดหรือหน่วยงาน ใดรับผิดชอบ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานจัดทำงบประมาณ - งานงบประมาณทั่วไป - งานติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. 	<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานระเบียบ ประกาศ แลกงการณ - งานพิธีการ งานต้อนรับ - งานกิจการสภา - งานประชุมต่าง ๆ - งานอื่น ๆ ที่ไม่มีฝ่ายใดหรือหน่วยงาน ใดรับผิดชอบ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานจัดทำงบประมาณ - งานงบประมาณทั่วไป - งานติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. 	

/โครงสร้าง.....

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (สามัญ)	หมายเหตุ
<p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมศิลปะจารีตประเพณี - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกัน อำนาจการ และสนับสนุนบริการ - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน <p>๑.๗ งานควบคุมภายใน</p>	<p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมศิลปะจารีตประเพณี - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกัน อำนาจการ และสนับสนุนบริการ - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน <p>๑.๗ งานควบคุมภายใน</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (สามัญ)	หมายเหตุ
<p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนภาษี ค่าธรรมเนียมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๒.๔ งานควบคุมภายใน</p>	<p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนภาษี ค่าธรรมเนียมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๒.๔ งานควบคุมภายใน</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างและควบคุม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้าง บูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ <p>๓.๒ งานออกแบบและประมาณการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างและควบคุม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้าง บูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ <p>๓.๒ งานออกแบบและประมาณการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (สามัญ)	หมายเหตุ
<p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๓.๕ งานควบคุมภายใน</p>	<p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๓.๕ งานควบคุมภายใน</p>	
<p>๔. กองสาธารณสุขฯ</p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริม เผยแพร่กิจกรรมด้านการควบคุมมลพิษและคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม - งานธุรการประจำกองสาธารณสุข - งานจัดทำเอกสารประกอบฎีกาประจำส่วน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารน้ำ งานป้องกัน รักษาและบำบัดยาเสพติด - งานควบคุมโรคติดต่อ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๔. กองสาธารณสุขฯ</p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริม เผยแพร่กิจกรรมด้านการควบคุมมลพิษและคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม - งานธุรการประจำกองสาธารณสุข - งานจัดทำเอกสารประกอบฎีกาประจำส่วน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารน้ำ งานป้องกัน รักษาและบำบัดยาเสพติด - งานควบคุมโรคติดต่อ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	

โครงสร้าง.....

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (สามัญ)	หมายเหตุ
<p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ - งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ <p>๔.๕ งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเฝ้าระวังโรคระบาด - งานระบาดวิทยา - งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ นำโดยคน แมลง และสัตว์ - งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ด้านการป้องกันและ ระงับโรคติดต่อ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๔.๖ งานบริการสาธารณสุข</p> <p>๔.๗ งานควบคุมภายใน</p>	<p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ - งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ <p>๔.๕ งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเฝ้าระวังโรคระบาด - งานระบาดวิทยา - งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ นำโดยคน แมลง และสัตว์ - งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ด้าน การป้องกันและระงับโรคติดต่อ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๔.๖ งานบริการสาธารณสุข</p> <p>๔.๗ งานควบคุมภายใน</p>	
หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.	นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอให้ กส.สอบ
๘.	นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอให้ กส.สอบ
๑๑.	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐.	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๑.	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒.	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓.	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔.	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕.	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖.	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังน้ำเขียว								
๒๘.	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๙.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๒.	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งเขือก								
๓๓.	ครูผู้ดูแลเด็ก (๒๙-๓-๐๑-๒๒๒๘-๒๙-๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๔.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองลอย								
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๖.	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๗.	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	กองคลัง								
๓๘.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙.	นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐.	นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๔๖.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗.	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอให้ กสท.สอบ
๔๘.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๒.	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๕๓.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔.	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอให้ กสท.สอบ
๕๕.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอให้ กสท.สอบ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕๖.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗.	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕๗	๕๗	๕๗	๕๗	-	-	-	

/๙. ภาระค่าใช้จ่าย.....

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของรับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด)หาร ๒ คูณ จำนวน ๑๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่ม ค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

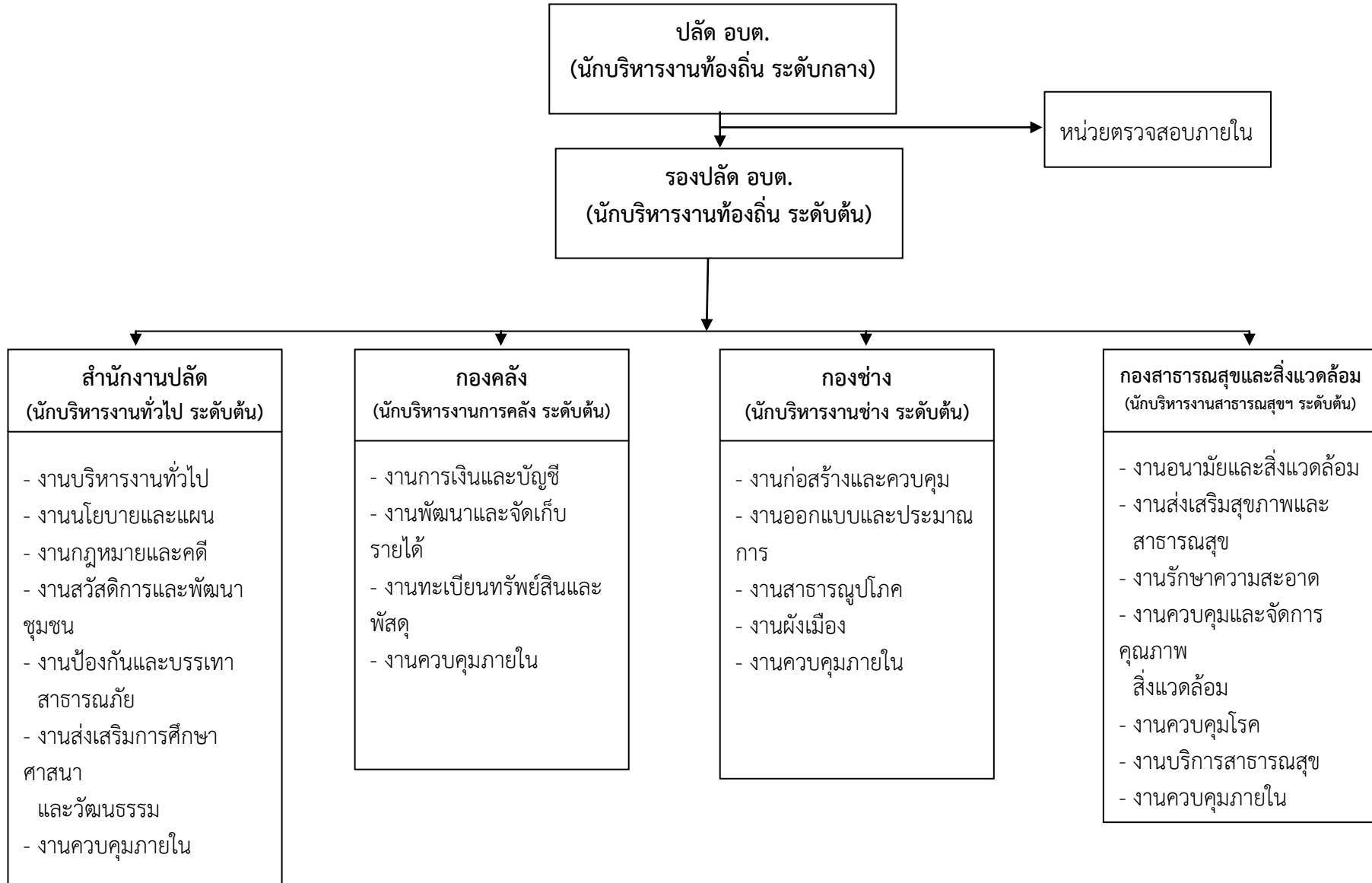
ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	เงินเดือน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนที่เพิ่มขึ้น			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ค)			หมายเหตุ
					เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๕๓๙,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐	นายบุญฤทธิ์ แดงรักษา
๒.	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	๔๘๙,๑๒๐	ว่างเต็ม/รองขอ กสส.สอบแข่งขัน
๓.	หัวหน้าสำนักงานปลัด หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	น.ส.สุกัญญา โปศรี
๔.	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๓๑๑,๖๔๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	น.ส.ดวงดาว เสริมพันธ์
๕.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	ว่างเต็ม
๖.	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	น.ส.สุนีย์ ทองคำ
๗.	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	น.ส.วราภรณ์ สุขจำริญู
๘.	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม/รองขอ กสส.สอบแข่งขัน
๙.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๙,๓๒๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๓๙,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	นางปวีณฤกษ์ การชนะ
๑๐.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม/รองขอ กสส.สอบแข่งขัน
๑๑.	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๑๒.	พนักงานสังคมการกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์-นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๓๘,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๗,๙๒๐	๒๕๗,๘๘๐	๒๖๘,๒๐๐	นายชาครีย์ หอมจันทร์
๑๓.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๐๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๐,๙๖๐	๒๑๙,๔๘๐	๒๒๘,๓๖๐	น.ส.ปริศนา มังกรพงษ์
๑๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๙,๓๒๐	๑๗๖,๑๖๐	น.ส.ราตรี จอนมะริต
๑๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๐,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๐๘๐	๑๖๓,๔๔๐	๑๗๐,๐๔๐	น.ส.นาตยา ตั้งพันธ์
๑๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๐,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๐๘๐	๑๖๓,๔๔๐	๑๗๐,๐๔๐	น.ส.อึ้งสุพร แซ่เตี่ยว
๑๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๔๒,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	นายอดิศักดิ์ คล้ายแก้ว
๑๘.	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเต็ม
๑๙.	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	นายประจวบ เทียนศรี
๒๐.	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถน้ำ)	-	๑	๑	๑๒๗,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๒,๘๔๐	๑๓๘,๒๔๐	๑๔๓,๘๘๐	นายณภัทร อำนวย

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	เงินเดือน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนที่เพิ่มขึ้น			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
					เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๑.	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายไกรสร กลิ่นหอม	
๒๒.	พนักงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายอภิชาติ เทศรัลิก	
๒๓.	พนักงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางเรณู ไกลโรจน์	
๒๔.	พนักงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	น.ส.ศรัณญา รอดภัย	
๒๕.	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายเกรียงไกร กลิ่นหอม	
๒๖.	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายประสพ ธนบัตร	
๒๗.	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายรุ่งอรุณ แซ่ลี	
๒๘.	ศพด.บ้านวังน้ำเขียว	ครู	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	นางปิยะดา สีแดง/เงินอุดหนุน	
๒๙.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑๔๗,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๔๐,๙๒๐	๔๗,๑๖๐	๕๓,๖๔๐	นางรัตนา ดวงแก้ว/เงินอุดหนุน/อปท.	
๓๐.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๔,๖๘๐	๑๒๙,๗๒๐	๑๓๕,๐๐๐	นางวาสนา เกษมสุขไพศาล	
๓๑.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๔,๖๘๐	๑๒๙,๗๒๐	๑๓๕,๐๐๐	น.ส.สุนิสา สีผิวผาด	
๓๒.	พนักงานจ้างทั่วไป	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๓๓.	ศพด.บ้านทุ่งเขือก	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม/ร้องขอ กสอ.สอนแข่งขัน	
๓๔.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๘,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๘,๑๒๐	น.ส.สุนิสา นานุ่ม/เงินอุดหนุน/อปท.	
๓๕.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๘,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๘,๑๒๐	น.ส.สุวิรัตน์ ทาลีบุตร/เงินอุดหนุน/อปท.	
๓๖.	ศพด.บ้านคลองลอย	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๓๗.	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๓๘.	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	นางณิศาชล ปานเมือง
๓๙.	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	น.ส.สุนันทา เย็นลับ	
๔๐.	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๔๑.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๕,๙๖๐	๒๔๕,๓๒๐	น.ส.เตือนใจ สุวรรณหงษ์	
๔๒.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๐๗,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๕,๙๖๐	น.ส.จรินทร์รัตน์ น้อยแท้	
๔๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	เงินเดือน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคนที่เพิ่มขึ้น			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ	
					เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖											
๔๔.	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	น.ส.ซัชลี เรืองศรี	
๔๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	น.ส.ดาววัน จิตนรงค์	
๔๖.	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	นายเกษมสันต์ งามขำ	
๔๗.	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๓,๖๒๐	๓๒๒,๖๒๐	ว่างเต็ม/ร้องขอ กสท.สอบแข่งขัน	
๔๘.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	นางวิไล อ่อนละมุล	
๔๙.	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๐,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๐๘๐	๑๖๓,๔๔๐	๑๗๐,๐๔๐	นางมาลีสา กลิ่นหอม	
๕๐.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๗,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๒๔๐	๑๕๙,๔๘๐	๑๖๕,๙๖๐	นางนิตติกาญจน์ เชื้อชาย	
๕๑.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๒,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	น.ส.อลิสสา สันติปรานันต์	
๕๒.	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายเจษฎา แก้วเกลื่อน	
๕๓.	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	น.ส.ธัญลักษณ์ สุดเสนาะ	
๕๔.	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม/ร้องขอ กสท.สอบแข่งขัน	
๕๕.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๓,๖๒๐	๓๒๒,๖๒๐	ว่างเต็ม/ร้องขอ กสท.สอบแข่งขัน	
๕๖.	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๒,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๖๔๐	๑๘๖,๘๔๐	๑๙๔,๔๐๐	น.ส.ฉัตรฤดี ช่างขาว	
๕๗.	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	น.ส.ศุภนิดา ลีวัง	
(๔)	รวม	-	๕๗	๕๒	๑๑,๗๓๒,๘๘๐	๓๗๘,๐๐๐	๕๗	๕๗	๕๗	๐	๐	๐	๓๘๑,๔๒๐	๓๙๓,๔๒๐	๔๐๑,๕๘๐	๑๒,๑๕๓,๙๐๐	๑๒,๕๔๗,๓๒๐	๑๒,๙๔๘,๙๐๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%									เพิ่ม	๐	๐	๐				๑,๘๒๓,๐๘๕	๑,๘๘๒,๐๙๘	๑,๙๔๑,๓๓๕	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น									ลิด	๐	๐	๐				๑๓,๙๗๖,๙๘๕	๑๔,๔๒๙,๔๑๘	๑๔,๘๙๐,๒๓๕	
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																๔๖,๐๗๔,๕๒๐	๔๘,๓๗๘,๑๔๑	๕๐,๗๗๗,๐๘๘	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๐.๓๔	๒๙.๘๓	๒๙.๓๒	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง



โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักงานปลัด	[๓๙] (๓๕)
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	

งานบริหารทั่วไป [๑๖] (๑๔)

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)
- เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ตามภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถน้ำ) (ตามภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ตามภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๔)
- ยาม (ทั่วไป) (๑)
- นักการภารโรง (ทั่วไป) (๑)

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน [๒] (๒)

- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (๑)

งานควบคุมภายใน

-

งานนโยบายและแผน [๒] (๒)

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย [๒] (๒)

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ตามภารกิจ) (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม [๑๕] (๑๓)

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
- ครู คศ.๑ (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ตามภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ตามภารกิจ) (๕)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒)
- ยาม (ทั่วไป) (๑)

งานกฎหมายและคดี [๑] (๑)

- นิติกรปฏิบัติการ (๑)

หมายเหตุ

- [] = อัตรากำลังที่ต้องการ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
() = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โครงสร้างของกองคลัง

กองคลัง	[๗] (๘)
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)	

งานการเงินและบัญชี [๓] (๓)

- นักวิชาการคลังชำนาญการ (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ตามภารกิจ) (๑)

งานควบคุมภายใน

-

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ [๒] (๒)

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ตามภารกิจ) (๑)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ [๓] (๒)

- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)

หมายเหตุ

- [] = อัตรากำลังที่ต้องการ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
() = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โครงสร้างของกองช่าง

กองช่าง	[๑๐] (๘)
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)	

งานก่อสร้างและควบคุม [๕] (๔)

- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (๑)

งานผังเมือง [๑] (๐)

-

งานออกแบบและประมาณการ [๒] (๑)

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ) (๑)

งานควบคุมภายใน

-

งานสาธารณูปโภค [๑] (๑)

- คนงานทั่วไป (๑)

หมายเหตุ

- [] = อัตรากำลังที่ต้องการ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 () = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	[๖] (๔)
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๑)	

งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม [๒] (๒)

- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (๑)

งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข [๑] (๑)

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (๑)

งานรักษาความสะอาด [๑] (๐)

-

งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม [๐] (๐)

-

งานควบคุมโรค [๑] (๐)

-

งานบริการสาธารณสุข [๐] (๐)

-

งานควบคุมภายใน

-

หมายเหตุ

[] = อัตรากำลังที่ต้องการ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

() = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน	[๑] (๑)
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ (๑)	

หมายเหตุ

[] = อัตรากำลังที่ต้องการ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
() = อัตรากำลังที่มีตามแผน ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			
๑.	นายบุญฤทธิ์ แดงรักษา	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๙,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	
๒.	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	ว่าง
๓.	สำนักงานปลัด นางสาวสุกัญญา โบศรี	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	
๔.	นางสาวดวงดาว เสริมพันธ์	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐	-	
๕.	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย- และแผน	ปก./ชก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย- และแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	ว่าง
๖.	นางสาวสุนีย์ ทองคำ	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๐๗,๔๘๐	-	
๗.	นางสาววารภรณ์ สุขจำเริญ	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑๙๙,๒๐๐	-	
๘.	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๙-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	ว่าง
๙.	นางปวีณรุธิ์ การชนะ	ปวส.	๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๐๓,๐๔๐	-	
๑๐.	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน- และบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน- และบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๗๙,๙๐๐	-	ว่าง
๑๑.	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง./ชง.	๒๙-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง./ชง.	๒๗๙,๙๐๐	-	ว่าง
๑๒.	พนักงานจ้างตามภารกิจ) นายชาครีย์ หอมจันทร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๒๓๘,๓๒๐	-	
๑๓.	นางสาวปริศนา มังกรพงษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๐๒,๘๐๐	-	
๑๔.	นางสาวราตรี จอนมะริต	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๓๖๐	-	
๑๕.	นางสาวนาตยา ตั้งพันธ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๙๖๐	-	
๑๖.	นางสาวอังสุพร แซ่เตียว	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๙๖๐	-	
๑๗.	นายอดิศักดิ์ คล้ายแก้ว	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๔๒,๒๐๐	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			
๑๘.	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๘๐,๐๐๐	-	ว่าง
๑๙.	นายประจวบ เทียนศรี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๕๖๐	-	
๒๐	นายณภัทร อำนวย	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถน้ำ)	-	๑๒๗,๖๘๐	-	
๒๑.	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นายไกรสร กลิ่นหอม	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๒๒.	นายอภิชาติ เทศรำลึก	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๒๓.	นางเรณู ไกลโรจน์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๒๔.	นางสาวศรีัญญา รอดภัย	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๒๕.	นายเกรียงไกร กลิ่นหอม	ปวช.	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๒๖.	นายประสพ ธนบัตร	ม.๓	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๒๗.	นายรุ่งอรุณ แซ่ลี	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๒๘.	<u>ศพด.บ้านวังน้ำเขียว</u> นางปิยะดา สีแสง	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๐๑	ครู	คศ.๑	๒๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๐๑	ครู	คศ.๑	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางรัตนา ดวงแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๗,๗๒๐	-	เงินอุดหนุน/ อปท.สมทบ
๓๐.	นางวาสนา เกษมสุขไพศาล	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๙,๘๘๐	-	
๓๑.	นางสาวสุนิสา ผิวผาด	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๙,๘๘๐	-	
๓๒.	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ว่าง	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	ว่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			
๓๓.	<u>ศพด.บ้านทุ่งเชือก</u> ว่าง	-	๒๙-๓-๐๑-๒๒๒๘-๒๙๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๒๙-๓-๐๑-๒๒๒๘-๒๙๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	ว่าง
๓๔.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางสาวสุรรัตน์ พาลีบุตร	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๖,๒๘๐	-	เงินอุดหนุน/ อปท.สมทบ
๓๕.	นางสาวสุนิสา นานุ่ม	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๖,๒๘๐	-	เงินอุดหนุน/ อปท.สมทบ
๓๖.	<u>ศพด.บ้านคลองลอย</u> <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	ว่าง
๓๗.	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	ว่าง
๓๘.	<u>กองคลัง</u> นางณิศาชล ปานเมือง	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	
๓๙.	นางสาวสุนันทา เย็นลับ	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐	-	
๔๐.	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	ว่าง
๔๑.	นางสาวเตือนใจ สุวรรณหงษ์	ปวช.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ชำนาญงาน	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ชำนาญงาน	๒๑๖,๗๒๐	-	
๔๒.	นางสาวจรินทร์รัตน์ น้อยแท้	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชำนาญงาน	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชำนาญงาน	๒๐๗,๗๒๐	-	
๔๓.	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	ว่าง
๔๔.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางสาวชัชลี เรืองศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน- การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน- การเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐	-	
๔๕.	นางสาวดาหวัน จิตนรงค์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน- จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน- จัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	คุ ง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			
๔๖.	<u>กองช่าง</u> นายเกษมสันต์ งามขำ	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	
๔๗.	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	ว่าง
๔๘.	นางวิไล อ่อนละมุล	ปวส.	๒๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๙๖,๐๘๐	-	
๔๙.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางมาลีสา กลิ่นหอม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๙๖๐	-	
๕๐.	นางนิติกาญจน์ เชื้อชาย	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๗,๒๔๐	-	
๕๑.	นางสาวอลิสสา สันติปรานันต์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๒,๒๐๐	-	
๕๒.	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นายเจษฎา แก้วเกลื่อน	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๕๓.	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> นางสาวธัญลักษณ์ สุดเสนาะ	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	
๕๔.	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๙-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	ว่าง
๕๕.	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	ว่าง
๕๖.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางสาวฉัตรฤดี ช้างขาว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๒,๖๘๐	-	
๕๗.	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นางสาวศุภนิดา สิวัง	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ- ภายใน	ปฏิบัติการ	๒๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ- ภายใน	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว จะต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น (รายละเอียดเพิ่มเติมแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรแนบท้ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้)

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
