



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในทวิงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายชัยยัญญ บัวกระสินธุ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572



องค์การบริหารส่วนตำบลรัตนทอง
อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๘
ภาคผนวก	๕๐
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ที่ ๒๓๐/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๕ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนด



อัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบ การพิจารณาด้วย



๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ในการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนดเกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

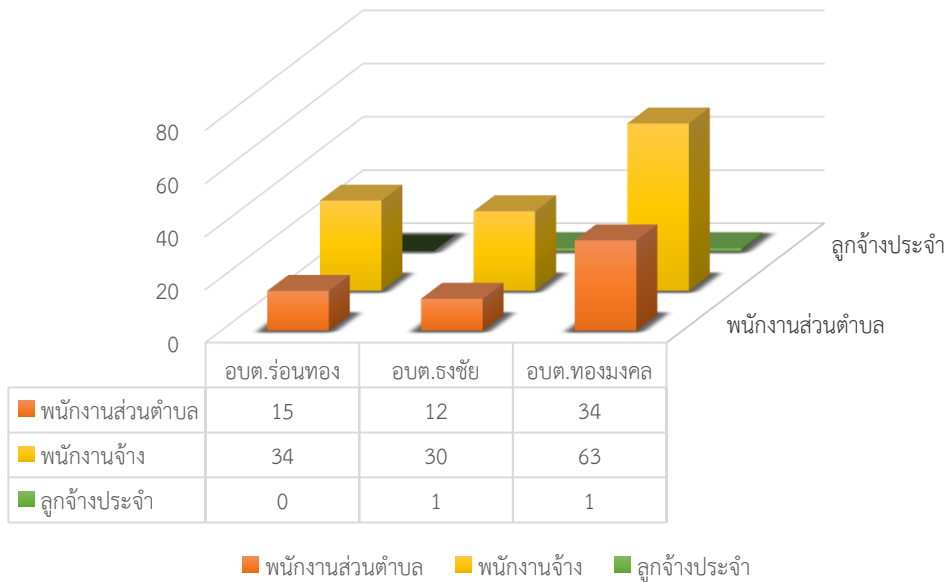
๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ก. และงานการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย และองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ประเภท ขนาด บริบทใกล้เคียงกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย และองค์การบริหารส่วนตำบลทองมงคล ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ได้มีการประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) รวมทั้งขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่มลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ



ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม – ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน - ปัญหาน้ำอุปโภค-บริโภค (น้ำดื่ม น้ำใช้) - ปัญหาน้ำเพื่อการเกษตร - การขาดการเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติน้ำท่วม - เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุดไม่ได้มาตรฐาน - การขยายเขตไฟฟ้า ประปา ที่ยังไม่ทั่วถึง - การก่อสร้างอาคารต่าง ๆ ของประชาชนไม่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย	- ปรับปรุง/ขยายเขตประปาหมู่บ้านและติดตั้งระบบกรองน้ำดื่มสะอาดที่ได้มาตรฐาน - การจัดส่งน้ำแจกจ่ายอย่างทั่วถึงเมื่อเกิดภาวะภัยแล้ง - ขุดลอกสระน้ำ คลอง หรือแหล่งน้ำสาธารณะเพื่อเพิ่มปริมาณการกักเก็บน้ำ - การแผนการบริหารจัดการน้ำเชิงรุก (เช่น ธนาคารน้ำใต้ดิน, ฝายชะลอน้ำ) - ซ่อมแซมถนน ขยายไหล่ทาง ปรับปรุงรางระบายน้ำ ก่อสร้างถนนลูกรัง ถนนหินคลุก ถนนคอนกรีต ท่อระบายน้ำ ขุดลอกแหล่งน้ำ - ขยายเขตไฟฟ้า ปรับปรุงกระแสไฟฟ้าตก ขยายเขตประปา - การให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการก่อสร้างอาคาร ตามระเบียบ กฎหมาย
๒. ด้านสภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจ - ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ไม่แน่นอน ภาคการเกษตรประสบปัญหาผลผลิตตกต่ำ ขาดโอกาสในการสร้างอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้แก่ครัวเรือน - แรงงานรุ่นใหม่ย้ายถิ่นฐานออกไปทำงานนอกพื้นที่เนื่องจากขาดการจ้างงานในชุมชน - ผลผลิตและสินค้าชุมชนส่วนใหญ่วางขายในรูปของวัตถุดิบ ขาดการแปรรูป บรรจุภัณฑ์ไม่ทันสมัย และยังไม่มีแบรนด์หรือเรื่องราว (Story) ที่สะท้อนจุดเด่นของพื้นที่	- การส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพเสริมและการรวมกลุ่มอาชีพในชุมชนเพื่อสร้างรายได้เพิ่ม - การสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ ตลอดจนการสร้างงานในท้องถิ่น - การพัฒนานวัตกรรมและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรยกระดับมาตรฐาน - การการออกแบบตราสินค้า (Brand) และบรรจุภัณฑ์ที่ดึงดูดใจ สะท้อนเอกลักษณ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างจุดขายที่โดดเด่น



สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
	- เสริมสร้างความรู้ และศึกษาดูงานกลุ่มอาชีพของท้องถิ่นอื่น - สนับสนุนเงินทุนกลุ่มต่าง ๆ
๓. ด้านสุขภาพอนามัย - ประชาชนยังขาดความรู้และการป้องกันเชิงรุกเกี่ยวกับโรคติดต่อตามฤดูกาล (เช่น ไข้เลือดออก) และโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง) - ขาดการบูรณาการทำงานเชิงรุกร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างหน่วยงานท้องถิ่น สถานศึกษา และหน่วยงานสาธารณสุข - ประชาชนและเยาวชนบางส่วนขาดการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง เพิ่มความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพ - กิจกรรมนันทนาการและการรวมกลุ่มออกกำลังกายในชุมชนยังมีน้อย ไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มวัย - เด็กนักเรียนและเยาวชนยังขาดการปลูกฝังพฤติกรรมสุขอนามัยที่ดี และเสี่ยงต่อภาวะโภชนาการไม่สมวัย - ขาดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์เพื่อห่างไกลจากอบายมุขและสิ่งเสพติด - ปัญหายาเสพติด	- การจัดกิจกรรมรณรงค์ ให้ความรู้ และตรวจคัดกรองสุขภาพเชิงรุกในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ - ความร่วมมือระหว่าง อบต., รพ.สต., รพ. และโรงเรียน ในการดูแลสุขภาพของกลุ่มเด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุ - การให้มีการจัดแข่งขันกีฬาชุมชน ลานแอโรบิก เพื่อกระตุ้นให้คนในชุมชนหันมาดูแลสุขภาพ - การสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา อุปกรณ์พัฒนสุขุมชน และการปรับปรุงสนามกีฬา/พื้นที่สาธารณะให้พร้อมใช้งาน - การส่งเสริมสุขภาพอนามัยในโรงเรียน เช่น การตรวจสุขภาพฟัน การรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ - กิจกรรมกีฬาและนันทนาการสำหรับเด็กและเยาวชน เพื่อส่งเสริมความสามัคคีและใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ - เสริมสร้างความปลอดภัยของเด็กเล็ก และประชาชนในตำบล - แก้ไขปัญหายาเสพติด
๔. ด้านความรู้การศึกษา - เด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสบางส่วนประสบปัญหาภาวะทางเศรษฐกิจ ทำให้เสี่ยงต่อการออกกลางคัน หรือขาดโอกาสในการศึกษาต่อ - ขาดศูนย์กลางการเรียนรู้ตามอัธยาศัยและแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ทันสมัยและเข้าถึงง่ายในระดับหมู่บ้าน/ชุมชน - เด็กและเยาวชนในพื้นที่ขาดกิจกรรมส่งเสริมทักษะชีวิตทักษะอาชีพ และทักษะดิจิทัลในช่วงนอกเวลาเรียนหรือช่วงปิดเทอม - ประชาชนทั่วไปขาดการอบรมให้ความรู้ที่ตรงกับความต้องการจริงในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพยุคใหม่	- สนับสนุนการศึกษาและทุนช่วยเหลือเด็กยากจน/ผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง - พื้นที่การเรียนรู้ตามอัธยาศัย เช่น ห้องโดนใจ/มุมการเรียนรู้ชุมชน ศูนย์ดิจิทัลชุมชน หรือห้องหนังสือประจำหมู่บ้านที่เปิดให้ทุกคนเข้าใช้บริการได้ฟรี - การอบรมให้ความรู้หลากหลายด้าน เช่น การใช้เทคโนโลยี, กฎหมายใกล้ตัว, สุขภาพ, และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่ประชาชนทั่วไป
๕. ด้านการมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งชุมชน - ประชาชน ผู้ประกอบการรายย่อย และกลุ่มอาชีพขาดโอกาสเข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบเนื่องจากขาดหลักทรัพย์ค้ำประกันหรือขั้นตอนที่ยุ่งยาก - เสี่ยงต่อการพึ่งพาหนี้ในระบบที่มีอัตราดอกเบี้ยสูง ทำให้ขาดสภาพคล่องและประสบปัญหาการเงินในระยะยาว - ขาดการบูรณาการและการบริหารจัดการกลุ่มการเงินชุมชนอย่างเป็นระบบและโปร่งใส	- ต้องการองค์กรหรือหน่วยงานท้องถิ่นช่วยเป็นตัวกลางในการประสานงาน ชี้ช่องทาง และอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนภาครัฐ/สถาบันการเงิน - ความช่วยเหลือในการจัดสรรทุนหมุนเวียนกลุ่มอาชีพ และการจัดตั้งหรือพัฒนากองทุนทุนเรือนหุ้น/สวัสดิการชุมชน - สร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันการเงินชุมชน กองทุนหมู่บ้าน หรือกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมตัดสินใจ



สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
- กรรมการและผู้ดำเนินงานกลุ่มการเงินในชุมชนยังขาดการพัฒนาทักษะความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการการเงินอย่างยั่งยืน	- การอบรมและเพิ่มทักษะด้านการจัดการการเงิน การทำบัญชีครัวเรือน และการบริหารกลุ่มสวัสดิการการเงินแก่ประชาชนทุกกลุ่ม - กลไกติดตาม ถอดบทเรียน และหนุนเสริมกิจกรรมทางการเงินของชุมชนให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้โดยประชาชนในพื้นที่
๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ดินขาดความสมบูรณ์ ดินเปรี้ยว ดินเค็ม หรือมีสภาพเสื่อมโทรมจากการใช้สารเคมีสะสมเป็นเวลานาน - แหล่งน้ำธรรมชาติและน้ำบาดาลในบางพื้นที่มีสภาพไม่เหมาะสมกับการเกษตร ส่งผลให้พืชผลเจริญเติบโตช้า ให้ผลผลิตต่ำ - เกษตรกรส่วนใหญ่ยังปลูกพืชเชิงเดี่ยวตามความชินเดิม โดยไม่ได้ประเมินสภาพดินและปริมาณน้ำในพื้นที่ ทำให้ประสบปัญหาขาดทุนเมื่อเกิดวิกฤตภัยแล้งหรือฝนทิ้งช่วง - ขาดความรู้ในการนำข้อจำกัดทางธรรมชาติของพื้นที่มาปรับเปลี่ยนเป็นโอกาสในการสร้างสรรค์พืชเศรษฐกิจใหม่ๆ - ประชาชนยังขาดการบริหารจัดการน้ำและดินเชิงอนุรักษ์ในระดับแปลงเกษตรอย่างเป็นระบบ - ขาดการนำเทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้เพื่อการฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน	- การตรวจวิเคราะห์สภาพดินและน้ำในพื้นที่เพื่อปรับปรุงคุณภาพดินอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ - ความรู้ในการปรับปรุงดินด้วยการใช้ปุ๋ยหมัก ปุ๋ยชีวภาพ และสารปรับปรุงดิน แทนการใช้สารเคมีราคาแพง - ให้เกษตรกรอำเภอและ อบต. ลงพื้นที่ถ่ายทอดความรู้ในการวางแผนการผลิตให้เหมาะสมกับสภาพดิน-น้ำ - การแนะนำพืชทางเลือก พืชทนแล้ง หรือพืชเศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ เพื่อเปลี่ยนพื้นที่วิกฤตให้สร้างรายได้ใหม่ - การรวมกลุ่มเกษตรกรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้รับการสนับสนุนปัจจัยการผลิตที่ช่วยฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
๗. ด้านความปลอดภัยสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน - ปัญหายาเสพติด การลักขโมย และอาชญากรรมในพื้นที่ตลอดจนจุดเสี่ยงภัยมืด ถนนขาดไฟส่องสว่าง - ประชาชนเกิดความกังวลใจในความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน ขาดระบบการเฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัยที่ทันทั่วทั้ง - กลุ่มเปราะบาง (ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็ก และผู้ป่วยติดเตียง) ยังขาดการดูแลอย่างทั่วถึงเมื่อเกิดภาวะวิกฤต หรือถูกละเลยสิทธิและความคุ้มครองทางสังคม - ประชาชนบางส่วนยังรู้สึกกังวลในความเคารพสิทธิ ความเท่าเทียม และความเป็นกลางของเจ้าหน้าที่ในการแก้ปัญหา - การร้องเรียนเรื่องร้องทุกข์ยังติดขัดขั้นตอนทางเอกสารหรือขาดการประสานงานข้ามหน่วยงาน ทำให้ปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขอย่างทันทั่วทั้ง - ชุมชนขาดกิจกรรมร่วมกันที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และความเคารพซึ่งกันและกันระหว่างฝ่ายปกครอง/ตำรวจ/สาธารณสุข กับประชาชน	- การตั้งจุดตรวจ/สายตรวจร่วม และติดตั้งไฟส่องสว่าง/กล้อง CCTV ในจุดเสี่ยง - ให้มีช่องทางรับแจ้งเหตุและประสานงานความช่วยเหลือตลอด ๒๔ ชั่วโมง เพื่อปกป้องชีวิตและทรัพย์สิน - ดูแลกลุ่มเปราะบางเชิงรุก โดยการเยี่ยมบ้านและสนับสนุนสวัสดิการอย่างเป็นธรรม - ให้หน่วยงานภาครัฐวางตัวเป็นกลาง รับฟังปัญหาด้วยความจริงใจ และสร้างกระบวนการแก้ปัญหาที่โปร่งใสตรวจสอบได้ - ช่องทางและเวทีรับฟังปัญหาเชิงรุก (เช่น อบต. เคลื่อนที่, สภาภาพชุมชน) ที่เร่งรัดการแก้ปัญหาได้จริง - กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างตำรวจ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง บุคลากรสาธารณสุข และชุมชน เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือและความเข้าใจ



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และการจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยการมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๕๑ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจ ให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ



(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ
ผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

(๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำการค้าขายของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อย

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ
แผนพัฒนาตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
หรือร่วมกับบุคคลอื่น

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๕ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นใน
การพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
ในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น



(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง

จุดแข็ง : S Strengths - มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ เป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร มีแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย - มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ มีความสวยงาม สะอาด และมีความเป็นธรรมชาติอยู่มาก ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศได้ - มีแหล่งร่อนทองคำโบราณ ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ - มีสินค้าทางการเกษตรที่มีคุณภาพ และมีปริมาณมาก - มีพื้นที่บางส่วนและที่ทำการ อบต. อยู่ติดถนนเพชรเกษม ทำให้การสัญจรไปมาสะดวก มีองค์กรชุมชนที่มีความเข้มแข็งเป็นที่สนใจขององค์กรภายนอก - มีจุดผ่านแดนช่องธรรมชาติ บ้านคลองลอย – บ้านน้ำเย็น (สาธารณสุขแห่งสหภาพเมียนมาร์) - มีความสามารถสื่อสารภาษาพม่าได้ดี ของประชาชนในพื้นที่ตำบลร่อนทอง	จุดอ่อน : W Weaknesses - ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน - เกษตรกรขาดการรวมกลุ่มทำให้ไม่สามารถกำหนดราคาผลผลิตได้เอง - ผลผลิตทางการเกษตรยังไม่มีแปรรูปที่เป็นระบบ - เกษตรกรมีการใช้สารเคมีในการเกษตรมากจนอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อมได้ในอนาคต - การพัฒนาเส้นทางคมนาคมยังไม่ได้ได้รับความสะดวก - ไม่มีการกำจัดขยะภายในชุมชนที่เป็นระบบ - แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอ - ประชาชนยังไม่สามารถเข้าถึงระบบสาธารณสุขโรคได้ครบทุกครัวเรือน เช่น ไฟฟ้า ประปา ระบบสื่อสารสาธารณะ
โอกาส : O Opportunities - มีพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบที่มาก - มีการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมในเขตอำเภอ บางสะพาน - มีการขยายตัวของชุมชนอย่างต่อเนื่องส่งผลให้เศรษฐกิจในพื้นที่ดีขึ้น - มีพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม - มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย - มีพื้นที่ติดต่อกับสาธารณสุขแห่งสหภาพเมียนมาร์	ข้อจำกัด : T Threats - ระเบียบกฎหมายที่ยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติ - บุคลากรที่มีไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติ การตอบสนองความต้องการของประชาชน - การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศทำให้เกิดภัยธรรมชาติที่ควบคุมไม่ได้ - ความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักในบทบาทอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงาน - การบริหารจัดการและการวางระบบผังเมืองที่ดี



วิสัยทัศน์ “ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจก้าวหน้า ส่งเสริมประเพณีการศึกษา โครงสร้างพื้นฐานพัฒนา คุณภาพชีวิตดี สิ่งแวดล้อมยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑.๑ พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวและบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาท่องเที่ยว และรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๑.๒ พัฒนาสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวตามเทศกาลงาน ประเพณี รวมถึงการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และสุขภาพ

๑.๓ สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยบูรณาการร่วมกับจังหวัด และหน่วยงานอื่น ๆ

๑.๔ พัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ ระบบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

๑.๕ สนับสนุนส่งเสริม และประสานงานร่วมกับหน่วยงานราชการอื่น และภาคเอกชนในการพัฒนาการท่องเที่ยว การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การโฆษณาการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑.๖ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการท่องเที่ยวรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมรายได้และการผลิต

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้เพิ่มขึ้น ตามกระบวนการเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๒ พัฒนาด้านการให้ความรู้การถ่ายทอดเทคโนโลยี การแก้ไขปัญหาโรคระบาดผลผลิตทางการเกษตรและการกสิกรรม

๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสินค้า OTOP ทั้งการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์คุณภาพและการจำหน่ายสินค้า

๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งตลาดกลางเพื่อจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรและกสิกรรมรวมถึงการดูแลราคาผลผลิต

๒.๕ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรแบบยั่งยืนโดยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์แบบชีวภาพและการเกษตรที่ปลอดภัยจากสารพิษ

๒.๖ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๓.๑ การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา และการนันทนาการ ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาพ

๓.๒ การพัฒนาส่งเสริมความมั่นคงเข้มแข็งในชุมชน และสถาบันครอบครัว

๓.๓ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีพึ่งพาตนเองมีส่วนร่วมในการช่วยคิด ช่วยทำเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์

๓.๔ จัดระเบียบสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด



๓.๖ พัฒนาระบบป้องกันความปลอดภัยการบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ

๓.๗ ส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแก้ไขป้องกัน การดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ โดยส่งเสริมด้านการให้ความรู้ การอบรมแก่ประชาชนในท้องถิ่น อปพร. เป็นต้น

๓.๘ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ ค้ำครองเด็กและเยาวชนและการให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุเด็กและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๔.๑ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระบบและนอกระบบของชุมชน ให้ได้มาตรฐาน การศึกษาของชาติรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๔.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้เยาวชน ประชาชนได้รับการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

๔.๓ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ พัฒนาฟื้นฟูการสืบทอดขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๕.๑ พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน

๕.๒ การพัฒนา ปรับปรุงการบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน มุ่งเน้นด้านการบริการ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ และอื่น ๆ

๕.๓ พัฒนาศักยภาพของประชาชนให้มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี และสามารถดูแลตนเอง ครอบครัว ชุมชนได้อย่างยั่งยืน

๕.๔ พัฒนาระบบการควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

๕.๕ ส่งเสริม ป้องกัน รักษาและฟื้นฟู สุขภาพของประชาชนทุกช่วงวัย

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๖.๑ พัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมและใช้ประโยชน์ให้เหมาะสม กับสภาพพื้นที่

๖.๒ สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและทุกภาคส่วนในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ จัดระบบการจัดการน้ำเสีย และการจัดการขยะในครัวเรือนและชุมชน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๗.๑ การพัฒนา ส่งเสริมให้ผู้บริหาร บุคลากร เจ้าหน้าที่ขององค์ กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านการเมือง การปกครอง ระบบประชาธิปไตย ในรูปแบบบูรณาการ โดยเชื่อมโยงกับองค์กรเครือข่าย

๗.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและบริหารราชการ ท้องถิ่น โปร่งใส ปลอดภัย และยึดหลักการตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี



๗.๓ การพัฒนาปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานและจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดการที่ดี และความปลอดภัยในการทำงาน และบริการประชาชนให้เพียงพอมีประสิทธิภาพ

๗.๔ พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ครอบคลุมทั่วถึงมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

๗.๕ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบริการประชาชน

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำและสาธารณูปโภค กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๘.๑ การพัฒนาเส้นทางคมนาคม ให้สามารถใช้ในการสัญจร ไป - มา อย่างรวดเร็ว เชื่อมโยงเส้นทางหลัก ระหว่างอำเภอ และตำบล และปรับปรุงเส้นทางคมนาคมในแหล่งชุมชน ให้ได้มาตรฐาน มั่นคงถาวร และเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย

๘.๒ พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การขยายให้บริการไฟฟ้า ประปา

๘.๓ พัฒนาปรับปรุง แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอุตสาหกรรม และการอุปโภค บริโภคให้ สอดคล้องกับแผนการป้องกันอุทกภัย

๘.๔ การพัฒนาส่งเสริมการจัดทำผังเมืองรวมจังหวัด และนำระบบผังเมืองมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ			
๑.๑ ปัญหาเกษตรกรถูกกดราคาสินค้า,ผลผลิตราคาต่ำ	๑.๑ เกษตรกรไม่มีการรวมกลุ่มกัน เพื่อต่อรองราคากับพ่อค้าคนกลาง ทำให้ไม่สามารถกำหนดราคาผลผลิต	๑.๑ การจัดตั้งกลุ่มเกษตรกร เพื่อมีอำนาจในการต่อรองกับพ่อค้าคนกลาง และจัดตั้งตลาดกลางของตำบล เพื่อเป็นแหล่งรวบรวมผลผลิตทางการเกษตร	๑.๑ เกษตรกรตำบลร่อนทอง มีการรวมกลุ่มกันอย่างมั่นคง สามารถกำหนดราคาผลผลิตได้เอง และเป็นแหล่งรวบรวมผลผลิตทางการเกษตร
๑.๒ ปัญหาผลผลิตไม่ได้คุณภาพหรือคุณภาพต่ำ	๑.๒ คุณภาพผลผลิตไม่เป็นที่ยอมรับของตลาด เนื่องจากเกษตรกรขาดความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีการเกษตร	๑.๒ พัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร ให้เป็นที่ยอมรับของตลาด โดยการให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีการเกษตรแก่เกษตรกร และส่งเสริมเกษตรกรอินทรีย์	๑.๒ ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพดีขึ้นจนเป็นที่ยอมรับของตลาด
๑.๓ ปัญหาต้นทุนการผลิตสูง	๑.๓ เกษตรกรต้องประสบปัญหาต้นทุนสินค้า การผลิตราคาสูง เช่น ปุ๋ย,ยาและอาหารสัตว์ ฯลฯ	๑.๓ ลดต้นทุนการผลิต เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่เกษตรกร และจัดให้มีการรวมกลุ่มเพื่อผลิตสินค้าราคาต้นทุน	๑.๓ เกษตรกรสามารถลดต้นทุนในการผลิตได้โดยการลดเคมีภัณฑ์ทางการเกษตร และเปลี่ยนมาใช้ปุ๋ยชีวภาพ ซึ่งสามารถส่งเสริมให้มีการผลิตได้เอง
๑.๔ ปัญหาผลผลิตไม่มีตลาดรองรับ	๑.๔ ผลผลิตทางการเกษตรไม่มีตลาดรองรับ ไม่สามารถจำหน่ายได้ตามอายุผลผลิต	๑.๔ หาดตลาดรองรับที่มั่นคง,ข้อมูลข่าวสารด้านการตลาดของผลผลิตทางการเกษตรที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	๑.๔ สามารถรองรับผลผลิตเกษตรกรได้แน่นอนและเกษตรกรให้ความสนใจการตลาดและด้านศูนย์รวมข้อมูลข่าวสาร
๑.๕ ปัญหาประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิในที่ทำกิน	๑.๕ พื้นที่ประกอบอาชีพส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าเสื่อมโทรมและยังไม่มีเอกสารสิทธิในที่ทำกิน	๑.๕ ได้รับเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน เพื่อเป็นหลักประกันเงินทุนประกอบอาชีพ	๑.๕ ประชาชนมีเอกสารสิทธิในที่ดิน มีความมั่นคงในการ



ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
			ประกอบอาชีพ ส่งผลให้มีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจมากขึ้น
๑.๖ ปัญหาหนี้สินภาคประชาชน	๑.๖ ประชาชนบางส่วนไม่มีงานประจำมีรายได้ไม่สม่ำเสมอหรือรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย	๑.๖ ประกอบอาชีพที่มีรายได้สม่ำเสมอมั่นคงและการสนับสนุนกลุ่มอาชีพจากภาครัฐ	๑.๖ ประชาชนที่ไม่มีงานทำได้รับโอกาสในการประกอบอาชีพที่มีความมั่นคง มีรายได้แน่นอน สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัว
๑.๗ ปัญหาไม่มีเงินทุนหมุนเวียนในหมู่บ้าน	๑.๗ กลุ่มอาชีพบางกลุ่มไม่มีเงินทุนหมุนเวียนเพื่อใช้เป็นทุนในการประกอบอาชีพ เนื่องจากไม่มีการจัดการบริหารที่ดี จึงไม่ได้รับการสนับสนุน	๑.๗ จัดตั้งกองทุนหมู่บ้านเพื่อกลุ่มอาชีพ, ให้ความรู้ในการบริหารจัดการอย่างถูกต้องเป็นระบบ	๑.๗ กลุ่มอาชีพเข้มแข็งมีการบริหารจัดการที่ดี มีทุนในการประกอบอาชีพ สามารถพึ่งพาตนเองได้
๑.๘ ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวไม่ได้รับการพัฒนา ขาดการวางแผนงานที่ดี	๑.๘ แหล่งท่องเที่ยวในตำบลหลายแห่งเป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวอยู่แล้ว แต่ยังไม่ได้รับการพัฒนาให้เป็นที่ประทับใจแก่นักท่องเที่ยว ขาดการวางแผนให้การพัฒนาที่เหมาะสม	๑.๘ ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณแหล่งท่องเที่ยวให้มีความสวยงาม เป็นระเบียบ และจัดให้มีระบบสาธารณูปโภคสำหรับบริการนักท่องเที่ยว ให้มีความสะดวกปลอดภัย พร้อมทั้งจัดให้มีการเชื่อมโยงเส้นทางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศภายในตำบลร่อนทอง และระหว่างตำบล , อำเภอใกล้เคียง	๑.๘ แหล่งท่องเที่ยวในตำบลร่อนทองได้รับการพัฒนาให้มีความสวยงาม เป็นระเบียบ มีสาธารณูปโภคครบครันเป็นที่ประทับใจของนักท่องเที่ยว พร้อมทั้งสามารถเชื่อมโยงเส้นทางการท่องเที่ยวภายในตำบลร่อนทองและตำบล , อำเภอใกล้เคียง ให้เป็นเส้นทางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่มีชื่อเสียง
๒. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน			
๒.๑ ปัญหาการคมนาคม	๒.๑ ถนน/สะพานชำรุด การสัญจรไม่สะดวก ถนนบางสายไม่ได้มาตรฐาน	๒.๑ ก่อสร้างถนนคอนกรีต/ลาดยาง ปรับปรุง/ซ่อมแซมถนน ก่อสร้างปรับปรุง/ซ่อมแซมสะพาน	๒.๑ เส้นทางคมนาคมในตำบลมีความสะดวก ปลอดภัยได้มาตรฐาน
๒.๒ ปัญหาการระบายน้ำ	๒.๒ ถนนได้รับความเสียหายน้ำกัดเซาะผิวจราจรจากฝนตกหนักและน้ำไหลจากที่สูง	๒.๒ ก่อสร้างรางระบายน้ำ และจัดให้มีระบบการระบายน้ำ	๒.๒ เส้นทางคมนาคมในตำบลร่อนทองมีการวางระบบการระบายน้ำที่ดี
๒.๓ ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้าไม่ถึง	๒.๓ ประชาชนบางส่วนไม่มีไฟฟ้าใช้	๒.๓ ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน	๒.๓ ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน
๒.๔ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ	๒.๔ ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านไม่เพียงพอ ก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิตและทรัพย์สิน	๒.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะในจุดที่จำเป็นทุกจุด	๒.๔ ถนนสายสำคัญทุกสายมีไฟฟ้าสาธารณะให้แสงสว่างแก่ผู้สัญจรในเวลากลางคืน
๒.๕ ปัญหากระแสไฟฟ้าตก	๒.๕ กระแสไฟฟ้าตกบ่อยครั้ง ทำให้เครื่องใช้ไฟฟ้าเสียหาย	๒.๕ เพิ่มขนาดหม้อแปลงไฟฟ้า เปลี่ยนระบบจ่ายไฟฟ้าใหม่เป็นแบบ ๓ เฟส	๒.๕ กระแสไฟฟ้าเพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้แล้วไม่เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สิน
๒.๖ ปัญหาโทรศัพท์พื้นฐานโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ	๒.๖ ประชาชนไม่มีโทรศัพท์พื้นฐานใช้ในครัวเรือน โทรศัพท์สาธารณะก็มีไม่เพียงพอ	๒.๖ ขยายเขตบริการโทรศัพท์พื้นฐานให้มากขึ้น ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะเพิ่มขึ้น	๒.๖ ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร
๒.๗ ปัญหาไม่มีศาลาที่พักผู้โดยสาร	๒.๗ ไม่มีที่พักริมทางสำหรับผู้โดยสาร	๒.๗ ก่อสร้างศาลาที่พักผู้โดยสารริมทาง	๒.๗ มีศาลาที่พักผู้โดยสารเพิ่มขึ้นในจุดที่มีความจำเป็น



ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๓. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ			
๓.๑ ปัญหาน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ	๓.๑ ขาดแคลนน้ำแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร แหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน	๓.๑ ก่อสร้าง/ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ขุดสระน้ำขนาดใหญ่ ฝายกั้นน้ำ	๓.๑ เกษตรกรมีน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓.๒ ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภค/บริโภคไม่เพียงพอ	๓.๒ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค/บริโภค	๓.๒ ก่อสร้าง/ปรับปรุงระบบประปา สร้างแหล่งกักเก็บน้ำ จัดหาภาชนะกักเก็บน้ำ ขุดสระน้ำขนาดใหญ่ ขุดบ่อบาดาล บ่อน้ำตื้น	๓.๒ ประชาชนมีน้ำเพื่อการอุปโภค/บริโภคอย่างเพียงพอตลอดปี
๔. ปัญหาด้านสังคม			
๔.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๔.๑ ประชาชนขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๔.๑ จัดให้มีจุดตรวจประจำหมู่บ้าน , ฝึกอบรมม อบ.พร.	๔.๑ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น
๔.๒ ปัญหายาเสพติด	๔.๒ เยาวชนบางส่วนมีภาวะเสี่ยงต่อการติดยาเสพติด	๔.๒ ส่งเสริมการกีฬา,ฝึกอบรมมในกลุ่มเยาวชนและประชาชนทั่วไป	๔.๒ เยาวชนที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการติดยาเสพติดลดน้อยลงหรือหมดไป
๔.๓ ปัญหาขาดการส่งเสริมด้านกีฬา	๔.๓ ขาดสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน และอุปกรณ์กีฬาไม่เพียงพอกับความต้องการ	๔.๓ สร้างสนามกีฬามาตรฐาน และจัดหาอุปกรณ์กีฬาให้เพียงพอกับความต้องการ	๔.๓ ตำบลร่อนทองมีสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน พร้อมอุปกรณ์กีฬาที่ครบถ้วนเพียงพอ
๔.๔ ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง	๔.๔ บางหมู่บ้านไม่สามารถให้บริการประชาชนได้ทั่วทั้งหมู่บ้าน	๔.๔ ติดตั้ง ปรับปรุง/ซ่อมแซมหอกระจายข่าว/เสียงตามสายพร้อมทั้งขยายบริการให้ทั่วถึง , ป้ายประชาสัมพันธ์	๔.๔ ประชาชนมีโอกาสได้รับบริการข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง
๔.๕ ปัญหาไม่มีศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน	๔.๕ บางหมู่บ้านไม่มีศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน	๔.๕ ตั้งศูนย์สงเคราะห์ราษฎรให้ครบทุกหมู่บ้าน	๔.๕ ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน สามารถให้การช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และชอบธรรม
๔.๖ ปัญหาความเป็นธรรมในสังคมผู้ด้อยโอกาสในสังคมไม่ได้รับการดูแล	๔.๖ ผู้ด้อยโอกาสยังขาดการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากสังคมและรายได้ไม่พอยังชีพ	๔.๖ จัดหาเงินสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสเพิ่มเติมจากที่ภาครัฐเคยกำหนดไว้ จัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกแก่ผู้ด้อยโอกาส	๔.๖ ผู้ด้อยโอกาสในตำบลร่อนทองได้รับการดูแลเอาใจใส่ มีรายได้พอยังชีพ
๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข			
๕.๑ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุข	๕.๑ ประชาชนไม่ได้รับบริการความสะดวกการบริการสาธารณสุขเนื่องจากขาดอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและเจ้าหน้าที่ให้บริการ	๕.๑ จัดหาอุปกรณ์และให้มีเจ้าหน้าที่ให้บริการตลอดเวลา	๕.๑ ประชาชนได้รับการบริการด้านสาธารณสุขทั่วถึงทุกครัวเรือน
๕.๒ ปัญหาการควบคุมโรคติดต่อที่นำโดยแมลง	๕.๒ เกิดการแพร่ระบาดของโรคไข้มาลาเรีย อัตราร้อยด้วยโรคไข้เลือดออกเกินเกณฑ์ที่กำหนด	๕.๒ - ประชาชนมีความรู้/ความตระหนักในการป้องกันโรคไข้มาลาเรีย - ลดการแพร่ระบาดของโรคไข้มาลาเรีย - ประชาชนมีความตระหนักในการป้องกันโรคไข้เลือดออก - ลดอัตราการป่วยด้วยโรคไข้เลือดออก	๕.๒ - อัตราร้อยด้วยโรคไข้มาลาเรียลดลง - อัตราร้อยด้วยโรคไข้เลือดออกลดลง



ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๕.๓ ปัญหาโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (เบาหวาน,ความดันโลหิตสูง,โรคหลอดเลือดหัวใจและโรคอ้วน)	๕.๓ - ประชาชนอายุ ๑๕ ปีขึ้นไปมีความเสี่ยงต่อโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (เบาหวาน,ความดันโลหิตสูง,โรคหลอดเลือดหัวใจและโรคอ้วน) - มีแนวโน้มประชาชนป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรังเพิ่มขึ้น	๕.๓ - ประชาชนมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี และสามารถลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรังได้ - ประชาชนที่ป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรังสามารถดูแลตนเองไม่ให้เกิดภาวะแทรกซ้อนของโรคได้	๕.๓ ประชาชนในตำบลร่อนทองมีสุขภาพดี ไม่เจ็บป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง
๖.ปัญหาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			
๖.๑ ปัญหาประชาชนขาดโอกาสทางการศึกษา ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา	๖.๑ นักเรียน/นักศึกษา ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อและราษฎรบางส่วนไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา	๖.๑ จัดตั้งทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนนักศึกษาที่เรียนดี ประพฤติดี แต่ยากจน / รมรงค์เรื่องความสำคัญของการศึกษา	๖.๑ ประชาชนตำบลร่อนทองมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
๖.๒ ปัญหาขาดแคลนแหล่งค้นคว้าหาความรู้	๖.๒ ไม่มีแหล่งค้นคว้าหาความรู้ที่มีข้อมูลเพียงพอสำหรับความต้องการของประชาชน	๖.๒ จัดตั้งที่อ่านหนังสือหมู่บ้าน , ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร , อินเทอร์เน็ตตำบล	๖.๒ ประชาชนได้รับความสะดวกในการค้นคว้าหาความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม
๖.๓ ปัญหาสถานศึกษาขาดอุปกรณ์การศึกษาที่ทันสมัย	๖.๓ โรงเรียนไม่มีงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษาที่ทันสมัย	๖.๓ อบต.สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์เพื่อการศึกษา	๖.๓ นักเรียนมีความรู้ความสามารถด้านและเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ที่ทันสมัย
๖.๔ ปัญหาเยาวชนไม่ค่อยสนใจในการศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณีต่าง ๆ	๖.๔ เยาวชนไม่ค่อยสนใจเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาและงานประเพณีต่าง ๆ	๖.๔ จัดกิจกรรมและสนับสนุนให้เยาวชนมีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมทางศาสนาหรืองานประเพณีต่าง ๆ มากขึ้น	๖.๔ เยาวชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาและงานประเพณีต่าง ๆ มากขึ้น มีการสืบทอดประเพณีอันเก่าแก่ให้คงอยู่
๖.๕ ปัญหาขาดความร่วมมือของชุมชนในการฟื้นฟู อนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น	๖.๕ ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญร่วมมือในงานประเพณีท้องถิ่น	๖.๕ จัดให้มีกิจกรรมประเพณีโดยให้ประชาชนในท้องถิ่นเริ่มดำเนินงาน	๖.๕ ประชาชนในหมู่บ้านมีความสามัคคี ร่วมมือในการอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น
๖.๖ ปัญหาอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่เพียงพอกับการใช้งานขาดอุปกรณ์การศึกษาที่ทันสมัย	๖.๖ อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคับแคบ และชำรุดไม่เหมาะสมกับกิจกรรม , อุปกรณ์การศึกษาไม่เพียงพอ	๖.๖ ก่อสร้าง/ปรับปรุงอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การศึกษา	๖.๖ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมตามความจำเป็นในการใช้งาน
๗. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม			
๗.๑ ปัญหาการบุกรุกทำลายป่าต้นน้ำ ป่าสงวน	๗.๑ ป่าต้นน้ำ ป่าสงวน ถูกบุกรุกทำลาย สร้างความเดือดร้อนให้ประชาชนส่วนใหญ่	๗.๑ กันแนวเขตป่าต้นน้ำ , ป่าสงวน กันการบุกรุก และฟื้นฟูให้มีสภาพดีขึ้นและพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์	๗.๑ ป่าต้นน้ำ, ป่าสงวนได้รับการคุ้มครองมิให้ผู้บุกรุกและได้รับการฟื้นฟูให้ใกล้เคียงสภาพเดิม พร้อมได้รับการปรับปรุงเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์
๗.๒ ปัญหามลพิษจากสารเคมีการเกษตร	๗.๒ มีการปนเปื้อนของสารเคมีการเกษตรใน ดิน แหล่งน้ำ	๗.๒ ส่งเสริมให้มีการทำการเกษตรอินทรีย์เพื่ออันตรายต่อสิ่งแวดล้อม ป้องกันการระบายน้ำที่มีสารเคมี	๗.๒ สภาพแวดล้อมโดยรวมในตำบลร่อนทองดีขึ้นอย่างยั่งยืน



ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๗.๓ ปัญหาการล่าสัตว์ป่า สงวน/สัตว์ป่าคุ้มครอง ๗.๔ ปัญหามลพิษในแหล่ง ท่องเที่ยว	๗.๓ มีการจับ,ยิงสัตว์ป่าสงวน และ สัตว์ป่าสงวน/คุ้มครอง อื่น ๆ๗.๔ เกิดมลพิษในบริเวณแหล่งท่องเที่ยว เช่น ขยะที่นักท่องเที่ยวทิ้งไว้ การ บริหารจัดการสถานที่ท่องเที่ยวที่ไม่ เหมาะสม	๗.๓ ประกาศเป็นเขตห้ามล่าสัตว์ป่า และ รณรงค์ให้ประชาชนร่วมกันคุ้มครองสัตว์ ป่า ๗.๔ จัดให้มีป้ายรณรงค์สร้างจิตสำนึกใน การรักษาสภาพแวดล้อมในบริเวณแหล่ง ท่องเที่ยว จัดระเบียบร้านอาหาร ชุมชนที่บริเวณ แหล่งท่องเที่ยวให้เหมาะสม	๗.๓ สัตว์ป่าได้รับการคุ้มครอง มีความอุดมสมบูรณ์ของ ธรรมชาติ ๗.๔ ขยะที่เกิดจากนักท่องเที่ยว ที่ลดลงน้อยลงสภาพแวด ล้อมในบริเวณแหล่งท่องเที่ยว สะอาด เป็นระเบียบมากขึ้น เส้นทางคมนาคมไปสู่แหล่ง ท่องเที่ยวมีความสะดวก ปลอดภัย การกำจัดของเสีย ของร้านอาหารถูกต้อง
๗.๔ ปัญหาการบุกรุกที่ สาธารณประโยชน์	๗.๔ ที่สาธารณประโยชน์ถูกบุกรุก จากนายทุน และประชาชน	๗.๔ รั้งวัดสอบเขต และกันแนวเขตที่ สาธารณะให้ชัดเจน เพื่อป้องกันการบุกรุก	๗.๔ ที่สาธารณประโยชน์ใน ตำบลร่อนทองได้รับการ คุ้มครองมิให้มีการบุกรุก พร้อมทั้งจัดให้มีการนำที่ สาธารณประโยชน์ มาดำเนิน กิจกรรมที่เป็น สาธารณประโยชน์อย่าง แท้จริง
๗.๕ ปัญหาการจัดการขยะ มูลฝอย	๗.๕ การจัดการขยะมูลฝอยของ ประชาชนยังไม่ถูกวิธี ไม่มีที่กำจัดที่ เหมาะสมก่อให้เกิดมลพิษต่อ สิ่งแวดล้อมและความไม่เป็นระเบียบ	๗.๕ ให้มีการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็น ระบบ โดย อบต.	๗.๕ สภาพแวดล้อมในตำบล ร่อนทองมีความสะอาด เป็น ระเบียบ สวยงาม ไร้มลพิษ เนื่องจากการจัดการขยะมูล ฝอยอย่างถูกวิธี
๘. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร			
๘.๑ ปัญหาความไม่เข้าใจ ต่อ เจ้าหน้าที่และหน่วยงาน ของรัฐ	๘.๑ ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาด ความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของอบต.	๘.๑ หน่วยงานของรัฐให้ความสำคัญกับ การประชาสัมพันธ์ข่าวสารของหน่วยงาน	๘.๑ ประชาชนมีความเข้าใจ ในบทบาท อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ อบต. ทำให้เกิดการทำงานร่วมกัน อย่างบูรณาการ
๘.๒ ปัญหาการให้บริการ ของรัฐไม่ทั่วถึง	๘.๒ การบริการของรัฐยังไม่ทั่วถึง	๘.๒ ประชาชนได้รับการบริการของรัฐอย่าง ทั่วถึง และสะดวก รวดเร็ว	๘.๒ ประชาชนได้รับการ บริการจากหน่วยงานของรัฐ ด้วยความสะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง
๘.๓ ปัญหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่เข้าใจ ไม่รับผิดชอบใน หน้าที่	๘.๓ เจ้าหน้าที่ของรัฐในบาง หน่วยงานไม่เข้าใจหน้าที่ขาดความ รับผิดชอบ	๘.๓ หน่วยงานของรัฐมีการควบคุมการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีการบริการ ประชาชนตามระเบียบและเป็นธรรม	๘.๓ หน่วยงานของรัฐ ปราศจากเจ้าหน้าที่ที่เข้าใจใน บทบาทหน้าที่ โดยเฉพาะงาน ที่ต้องให้บริการประชาชน โดยตรง
๘.๔ ขาดการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ	๘.๔ ไม่มีการประสานงานที่ เกี่ยวข้องระหว่างหน่วยงานรัฐ , งาน เข้าซ้อนขาดข้อมูลที่เป็น	๘.๔ หน่วยงานของรัฐประสานงานกันและ ทำงานร่วมกันเพื่อส่วนรวม	๘.๔ หน่วยงานรัฐ สามารถ ทำงานร่วมกันด้วยดี



๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ แล้ว พิจารณาเห็นว่า มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ในปัจจุบันมีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๙ อัตรา แบ่งเป็น พนักงานส่วนตำบล ๒๕ อัตรา ข้าราชการครู ๔ อัตรา พนักงานจ้าง ๔๐ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๕ อัตรา)

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา



๒.ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

<u>จุดแข็ง</u> : S Strengths ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. สามารถทำงานเป็นทีมได้ดี ๔. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๖. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน</u> : W Weaknesses ๑. พนักงานส่วนตำบลมีการโอนย้ายบ่อย ๒. ขาดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านวิชาชีพ
<u>โอกาส</u> : O Opportunities ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ๕. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๖. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงาน มีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด</u> : T Threats ๑. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของงาน ๒. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย ๔. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้



โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/อำนาจหน้าที่/ภารกิจ งานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหาใน อนาคต
สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานพัฒนาการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองสำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	สำนักปลัด เป็นส่วนราชการระดับกลางประกอบด้วย ๒ กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป และกลุ่มงานอำนวยการ ซึ่งในปัจจุบัน สายวิชาการและสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้างมีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน - งานภายใต้กลุ่มงานบริหารงานทั่วไปมีจำนวนมากส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ไม่บรรลุเป้าหมายที่แท้จริง	- ตำแหน่งที่ว่าง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี - การเกลี่ยและกระจายภาระงานจากกลุ่มงานบริหารงานทั่วไปสู่กลุ่มงานอำนวยการเพื่อความสอดคล้องตามกรอบภารกิจ
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบดุลลงประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงิน	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับกลางประกอบด้วย ๒ กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานการเงินและบัญชี และกลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน โดยตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลังเป็นตำแหน่งว่างอยู่ในปัจจุบันและตำแหน่ง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน - ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พนักงานการเงินและบัญชีเป็นตำแหน่งว่างมาเป็นระยะเวลานาน ไม่มีผู้ขอโอนและไม่มีผู้เลือกใช้บัญชีมาปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ว่าง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี - กำหนดตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี เพื่อรองรับ



โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/อำนาจหน้าที่/ภารกิจ งานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหาใน อนาคต
ประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การ พัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย		ภารกิจงานที่มี ปริมาณมากขึ้นใน แต่ละปี
กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งาน ออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียน ประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งาน ติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งาน ปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบ การก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อม บำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งาน จัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ซึ่ง ตำแหน่ง สายวิชาการ และสายทั่วไป เป็นตำแหน่งว่าง ปัจจุบันมีตำแหน่ง พนักงานจ้างเป็นกำลังหลักในการปฏิบัติ หน้าที่ ซึ่งเพียงพอสำหรับการบริหาร จัดการภายใน - ในปัจจุบัน มีเครื่องจักรขนาดกลาง รถแทรกเตอร์ (รถเกรด) เลขทะเบียน ตค ๓๒๐ และรถบดถนน เลขทะเบียน ถข ๑๑๗ และมีตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามภารกิจ พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง (รถบด) จำนวน ๑ อัตรา และ ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถเกรด) จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งเป็น ตำแหน่งที่สรรหาบุคคลเพื่อเป็น พนักงานจ้าง และพบว่าไม่มีคุณสมบัติที่ จะจัดจ้างเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ	- ตำแหน่งที่ว่าง ใช้ วิธีการโอน ย้าย เพื่อ แก้ไขปัญหาใน ปัจจุบันและขอใช้ บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ใน อนาคต ยังไม่มีความ จำเป็นที่จะยุบเลิก ตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี - ยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างตาม ภารกิจ พนักงาน พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด กลาง (รถบด) จำนวน ๑ อัตรา และ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตาม ภารกิจ พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด กลาง (รถเกรด) จำนวน ๑ อัตรา - กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานพนักงาน ขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง (รถบด) จำนวน ๑ อัตรา และ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด



โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/อำนาจหน้าที่/ภารกิจ งานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหาใน อนาคต
		กลาง (รถเกรด) จำนวน ๑ อัตรากำลัง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนราชการระดับต้น ซึ่งในปัจจุบัน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นตำแหน่งว่าง ในส่วนของตำแหน่งสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน - ปัจจุบันมีตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข พนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งมีการปฏิบัติงานเข้าซ้อนกับตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ขง.) ประกอบกับในปัจจุบันได้รับโอนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงานมาเพื่อปฏิบัติงานแล้ว	- ตำแหน่งที่ว่าง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี - ยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข พนักงานจ้างตามภารกิจ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีภารกิจงานเข้าซ้อนและเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล
หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแล	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการ	- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนด



โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/อำนาจหน้าที่/ภารกิจ งานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหาใน อนาคต
เชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการ จ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การ เก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์ จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งาน วิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการ ควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการ ตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับ ตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย	ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็น ตำแหน่งมีนครอง ส่งผลให้เพียงพอ สำหรับการบริหารจัดการภายใน	ตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ
ดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้าง
ส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะ
ต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณ
งานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานระเบียบ ประกาศ แลกเปลี่ยน - งานพิธีการ งานต้อนรับ - งานกิจการสภา - งานประชุมต่าง ๆ - งานอื่น ๆ ที่ไม่มีฝ่ายใดหรือหน่วยงานใด รับผิดชอบ ๑.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑. สำนักปลัด ๑.๑ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานธุรการ - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้ง - งานรัฐพิธี - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานอื่น ๆ ที่ไม่มีฝ่ายใดหรือหน่วยงานใด รับผิดชอบ	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมศิลปะจาริตประเพณี - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกัน อำนวยการ และสนับสนุนบริการ - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดสัตว์ กลุ่มงานอำนวยการ ๑.๖ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานจัดทำงบประมาณ - งานงบประมาณทั่วไป - งานติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ ๑.๗ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	๑.๒ กลุ่มงานอำนวยการ - งานนโยบายและแผนงาน - งานงบประมาณ - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการพาณิชย์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานควบคุมภายใน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. ๑.๘ งานควบคุมภายใน		
๒. กองคลัง กลุ่มงานการเงินและบัญชี ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนภาษี ค่าธรรมเนียม และเร่งรัดรายได้ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และ ยานพาหนะ ๒.๔ งานควบคุมภายใน	๒. กองคลัง ๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานบัญชี - งานสถิติการคลัง - งานบำเหน็จบำนาญ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานบริหารงานทั่วไป - งานควบคุมภายใน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับ มอบหมาย ๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานบริหารสัญญา - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับ มอบหมาย	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและควบคุม - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้าง บูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ ๓.๒ งานออกแบบและประมาณการ - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม	๓. กองช่าง - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานเครื่องจักรกล - งานสำรวจและออกแบบ - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานสำรวจ	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
- งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๓.๕ งานควบคุมภายใน	- งานออกแบบ - งานบริหารงานทั่วไป - งานควบคุมภายใน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย	
๔. กองสาธารณสุข ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริม เผยแพร่กิจกรรมด้านการควบคุมมลพิษและคุณภาพ สิ่งแวดล้อม - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม - งานธุรการประจำกองสาธารณสุข - งานจัดทำเอกสารประกอบฎีกาประจำส่วน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารน้ำ งานป้องกันรักษาและบำบัดยาเสพติด - งานควบคุมโรคติดต่อ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๔.๓ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ - งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานบริหารงานทั่วไป - งานควบคุมภายใน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
- งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ ๔.๕ งานควบคุมโรค - งานเฝ้าระวังโรคระบาด - งานระบาดวิทยา - งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ นำโดยคนแมลง และสัตว์ - งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ๔.๖ งานบริการสาธารณสุข ๔.๗ งานควบคุมภายใน		
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.									
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป									
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๔	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๑๖	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังน้ำเขียว									
๑๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๘	ครู (๒๙๓๐๑๖๖๐๐๐๕๙)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งเชือก									
๒๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๒	ครูผู้ช่วย (๒๙๓๐๑๖๖๐๐๐๕๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานอำนวยการ									
๒๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
๒๖	นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง									
๓๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กลุ่มงานการเงินและบัญชี									
๓๒	นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๓๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
๓๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ									
๓๗	นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง									
๔๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
๔๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถบด)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๔๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถเกรด)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๐	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถบด)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถเกรด)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
๕๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๔	นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
๕๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม		๖๙	๖๘	๖๘	๖๘	+๒/-๓	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง ได้นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ค่าตอบแทนพนักงานผู้สูงอายุ

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำที่กำหนด

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน) หรือตามคำแนะนำที่กำหนด

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

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินค่าครองชีพชั่วคราว เงินเพิ่มค่าวิชา (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

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

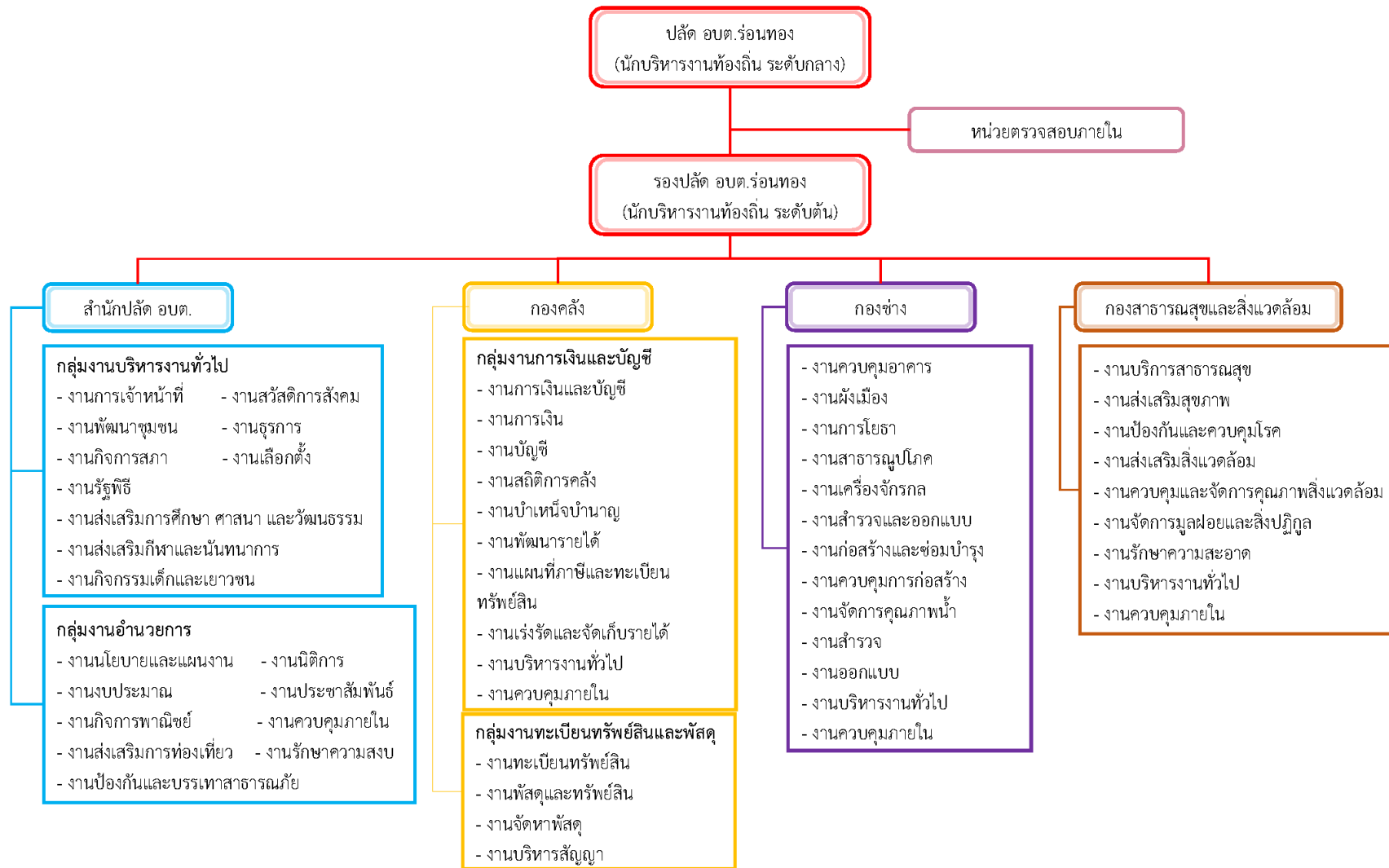
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๘๔,๖๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๗,๑๖๐	๔๙,๙๒๐	๕๒,๙๒๐	๙๙๙,๘๔๐	๑,๐๔๙,๗๖๐	๑,๑๐๒,๖๘๐	๖๕,๓๙๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๖๓๒,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๘,๐๔๐	๔๐,๓๒๐	๔๒,๗๒๐	๗๑๒,๒๐๐	๗๕๒,๕๒๐	๗๙๕,๒๔๐	๕๒,๖๘๐
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๙๓,๓๖๐	๓๑๑,๔๐๐	๒๑,๗๘๐
สำนักปลัด อบต.																			
๔	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๕๐๑,๓๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๑๒๐	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๖๖๕,๘๘๐	๖๙๗,๘๐๐	๗๓๑,๖๔๐	๔๑,๗๘๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๗,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๑๕,๗๒๐	๓๓๔,๖๘๐	๓๕๕,๘๕๐	๒๔,๘๒๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๖๐	๒๒,๖๑๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๘๐	๓๙๙,๒๙๐	๔๒๓,๒๕๐	ว่างเดิม
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๓,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๙๓,๓๖๐	๓๑๑,๔๐๐	๒๑,๗๘๐
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๒,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๒๐,๕๒๐	๒๑,๘๔๐	๓๔๑,๘๘๐	๓๖๒,๔๐๐	๓๘๘,๒๔๐	๒๖,๘๗๐
๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	๑๘,๒๐๐
๑๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๖๐	๒๒,๖๑๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๘๐	๓๙๙,๒๙๐	๔๒๓,๒๕๐	ว่างเดิม
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๑๓๘,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๙,๓๖๐	๑๔๖,๕๒๐	๑๕๕,๔๐๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๑,๕๑๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๓๒๐,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๘๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๓๓๓,๔๘๐	๓๔๖,๙๒๐	๓๖๐,๘๔๐	๒๖,๗๒๐
๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๒๘๗,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๔๘๐	๒๙๘,๙๒๐	๓๑๑,๙๒๐	๓๒๓,๔๐๐	๒๓,๙๕๐
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๕๕,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๘๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๕,๔๘๐	๒๖๙,๘๐๐	๒๗๖,๔๘๐	๒๐,๔๗๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๑๖,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๕,๒๔๐	๒๓๔,๓๖๐	๒๔๓,๘๘๐	๑๘,๐๔๐
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๕,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๓,๒๐๐	๒๐๑,๐๐๐	๒๐๙,๐๔๐	๑๕,๔๘๐
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๕,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๓,๒๐๐	๒๐๑,๐๐๐	๒๐๙,๐๔๐	๑๕,๔๘๐
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๘๕,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๓,๒๐๐	๒๐๑,๐๐๐	๒๐๙,๐๔๐	๑๕,๔๘๐
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑๘๐,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๙๕,๓๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๑๕,๐๔๐
๒๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๙๐,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๗,๘๘๐	๒๐๕,๘๐๐	๒๑๔,๐๘๐	๑๕,๘๕๐
๒๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๗,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๗,๘๘๐	๑๕๙,๐๐๐	๑๖๕,๓๖๐	๑๒,๒๕๐
๒๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)		๑	๑	๑๗๗,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๔,๘๐๐	๑๙๒,๒๔๐	๒๐๐,๐๔๐	๑๔,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๓	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๘	นักกรการโรง		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม

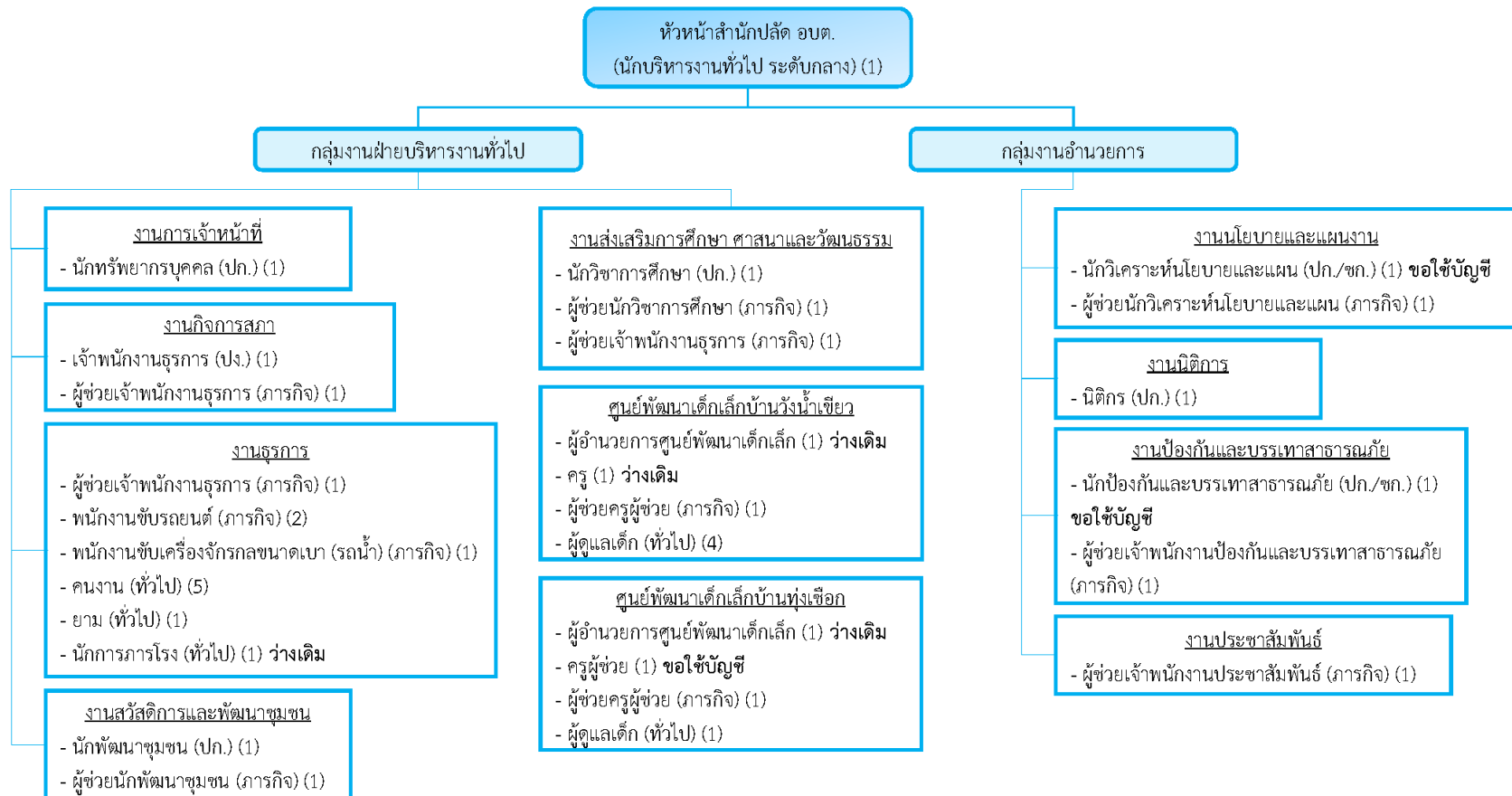
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๙	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังน้ำเขียว																		
๓๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๑	ครู		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๑๗,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๑๘,๑๕๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งเขือก																		
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๘	ครู		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๑๗,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๑๘,๑๕๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง																		
๔๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	-	๕๓๘,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๒๔๐	๓๖,๓๐๐	๗๐๕,๐๐๐	๗๓๙,๒๔๐	๗๗๕,๕๔๐	ว่างเต็ม
๔๒	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๙,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๖๐๐	๒๒,๙๒๐	๒๔,๓๖๐	๓๘๑,๔๘๐	๔๐๔,๔๐๐	๔๒๘,๗๖๐	๒๙,๙๙๐
๔๓	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๐๗,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๔๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๗๖๐	๓๒๕,๙๒๐	๓๔๕,๔๘๐	๓๖๖,๒๔๐	๒๕,๖๒๐
๔๔	เจ้านักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๓๕,๗๘๐	๓๓๕,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเต็ม
๔๕	เจ้านักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๓๕,๗๘๐	๓๓๕,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเต็ม
๔๖	เจ้านักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๑๑,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๗๒๐	๑๙,๙๒๐	๒๑,๑๒๐	๓๓๐,๑๒๐	๓๕๐,๐๔๐	๓๗๑,๑๖๐	๒๕,๙๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๗	ผู้ช่วยเจ้านักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๐๔,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๑๓,๑๒๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๓๐,๖๔๐	๑๗,๐๗๐
๔๘	ผู้ช่วยเจ้านักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๐๒,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๑,๐๘๐	๒๑๙,๖๐๐	๒๒๘,๔๘๐	๑๖,๙๑๐
๔๙	ผู้ช่วยเจ้านักงานพัสดุ		๑	๑	๑๖๗,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๙๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๓,๕๒๐
	กองช่าง																		
๕๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๗๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔,๕๖๐	๓๖,๖๐๐	๓๘,๗๖๐	๖๕๑,๒๔๐	๖๘๗,๘๔๐	๗๒๖,๖๐๐	๔๗,๘๙๐
๕๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๖๐	๒๒,๖๑๐	๒๓,๙๖๐	๓๓๖,๖๘๐	๓๔๙,๒๙๐	๔๒๓,๒๕๐	ว่างเต็ม
๕๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๓๕,๗๘๐	๓๓๕,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๕๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๑๓,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๑,๒๔๐	๒๔๐,๖๐๐	๑๗,๘๘๐
๕๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	-	๑๖๗,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	ว่างเต็ม
๕๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๑,๓๘๐
๕๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๑๔,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๐๘๐	๒๓๒,๐๘๐	๒๔๑,๔๔๐	๑๗,๘๗๐
๕๘	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถบด)		-	-	-		-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๕๙	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถเกรด)		-	-	-		-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๒	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถบด)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๖๓	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถเกรด)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๖๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๔๐	๔๘๔,๒๘๐	๕๑๐,๘๒๐	ว่างเต็ม
๖๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ขก.	๑	๑	๓๗๓,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๔๔๐	๒๓,๗๖๐	๒๕,๒๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๑๙,๗๖๐	๔๔๔,๙๖๐	๓๑,๑๓๐
๖๖	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๖๐	๒๒,๖๑๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๘๐	๓๙๙,๒๙๐	๔๒๓,๒๕๐	ว่างเต็ม
๖๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๑	๑	๒๓๒,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๐๔๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๗๒๐	๒๔๖,๖๐๐	๒๖๑,๔๘๐	๒๗๗,๒๐๐	๑๙,๓๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๓๙,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๐๐๐	๒๕๘,๙๖๐	๒๖๙,๔๐๐	๑๙,๙๕๐
๖๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		-	-	-		-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๗๑	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
(๕)	รวม		๖๘	๔๘	๑๕,๑๕๙,๐๘๐	๕๖๒,๘๐๐	๖๘	๖๘	๖๘	+๒/-๓	-	-	๙๓๐,๙๖๐	๗๖๑,๐๘๐	๗๙๙,๐๔๐	๑๖,๖๔๗,๘๗๐	๑๗,๔๐๘,๕๒๐	๑๘,๒๑๑,๙๗๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๒,๔๙๗,๑๘๑	๒,๖๑๑,๒๗๘	๒,๗๓๑,๗๙๖	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๙,๑๔๕,๐๕๑	๒๐,๐๑๙,๗๙๘	๒๐,๙๔๓,๗๖๖	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๒.๑๓	๓๒.๐๐	๓๑.๘๘	



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

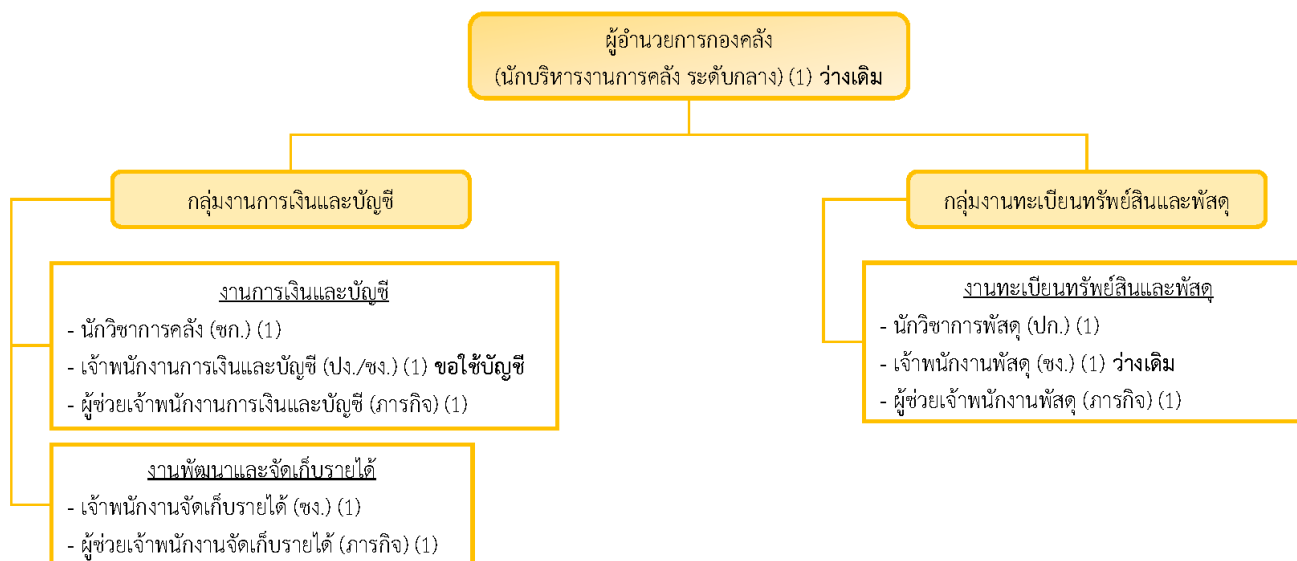


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	ครู			พนักงานจ้าง	
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	สนับสนุน	คศ.1	คศ.2	คศ.3	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	1	3	-	1	-	-	-	-	-	13	11



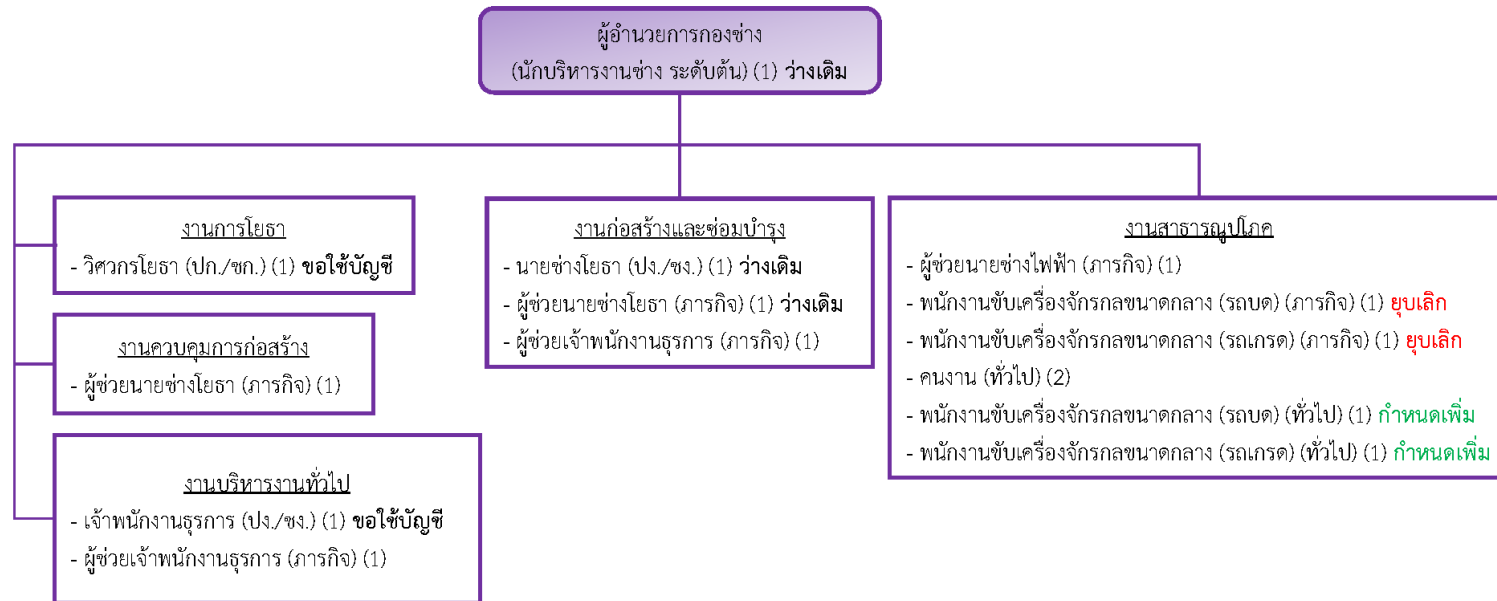
โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
ระดับ	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	สนับสนุน	การกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	2	-	1	-	3	-



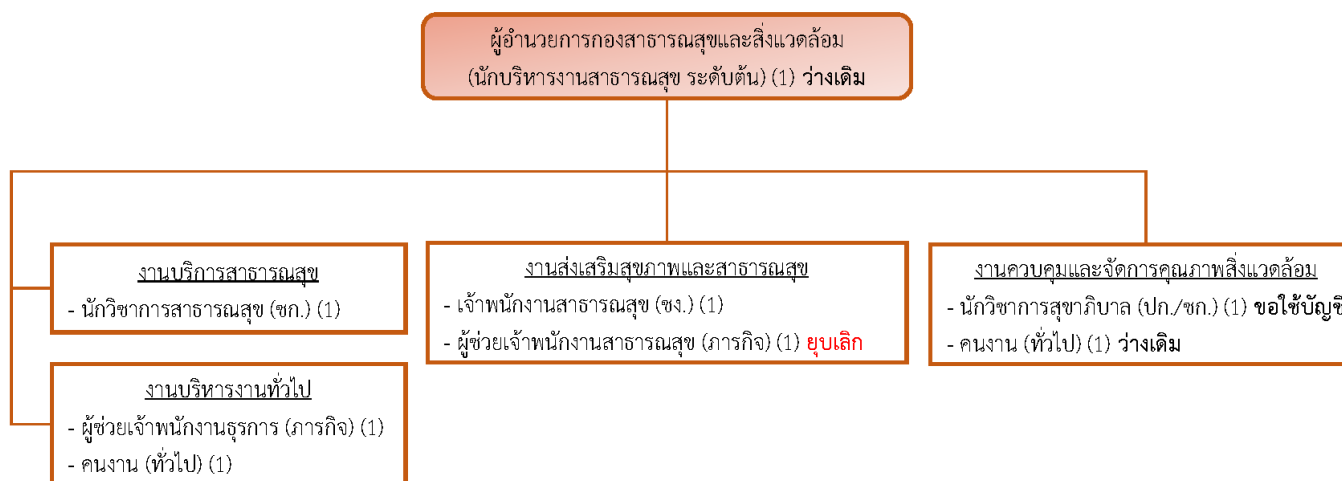
โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	1	-	-	-	-	-	-	3	2



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
ระดับ	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	1	-	1	-	1	1



โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.) (1)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
ระดับ	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	-	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ณ 1 เม.ย. 69	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นายบุญฤทธิ์ แดงรักษา	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป)	29-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	29-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	784,680 65,390 × 12	84,000 7,000 × 12	84,000 7,000 × 12	
๒	นางนิศาชล ปานเมือง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	29-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	29-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	632,160 52,680 × 12	42,000 3,500 × 12	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
พนักงานส่วนตำบล												
๓	นางสาวปรียา ประมงค์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม)	29-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	29-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	261,360 21,780 × 12	-	-	
สำนักปลัด อบต.												
พนักงานส่วนตำบล												
๔	นางสาวดิรัตน์ เกิดมาก	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	29-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	29-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	501,360 41,780 × 12	67,200 5,600 × 12	67,200 5,600 × 12	
พนักงานส่วนตำบล												
๕	นางสาวอาร์ทิศา รอดแล้ว	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (นิติกรรมการจัดการ เทศบาล)	29-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	29-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	297,840 24,820 × 12	-	-	
๖	ว่าง		29-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	29-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	355,320	-	-	ว่าง
๗	นางสาวสุชาดา ชูมนุ่ม	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	29-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	29-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	261,360 21,780 × 12	-	-	
๘	นางปวีณฤกษ์ การชนะ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การบริหารท้องถิ่น)	29-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	29-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	322,440 26,870 × 12	-	-	
๙	ว่าง	-	29-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	29-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	218,400 18,200 × 12	-	-	ว่าง
๑๐	ว่าง	-	29-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก./ชก.	29-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก./ชก.	376,680	-	-	ว่าง
๑๑	นางสาวนันนัทธ์ พูลสวัสดิ์	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	29-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	29-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	138,120 11,510 × 12	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๒	นายชาครีย์ หอมจันทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	320,640 26,720 × 12	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ณ 1 เม.ย. 69	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑๓	นางสาวปริศนา มังกรพงษ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (นิเทศศาสตร์ การประชาสัมพันธ์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	287,400 23,950 × 12	-	-	
๑๔	นางสาวราตรี จอนมะริด	รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	245,640 20,470 × 12	-	-	
๑๕	นางสาวนัตยา ตั้งพันธ์	ปวส. (ช่างอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	216,480 18,040 × 12	-	-	
๑๖	นางสาวณัฏฐา สีสาม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	185,760 15,480 × 12	-	-	
๑๗	นางสาวโสภา เกิดยินดี	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	185,760 15,480 × 12	-	-	
๑๘	นายไกรสร กลิ่นหอม	ปวส. (ช่างอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	185,760 15,480 × 12	-	-	
๑๙	นางสาวศรัณญา รอดภัย	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	180,480 15,040 × 12	-	-	
๒๐	นายประจวบ เทียนศรี	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทัักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทัักษะ)	-	190,200 15,850 × 12	-	-	
๒๑	นายรุ่งอรุณ แซ่ลี	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทัักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทัักษะ)	-	147,000 12,250 × 12	-	-	
๒๒	นายณภัทร อำนวย	ม.3	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	177,600 14,800 × 12	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๓	นางเรณู ไกลโรจน์	ม.3	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 9,000 × 12	-	-	
๒๔	นายอภิชาติ เทชรำลึก	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 9,000 × 12	-	-	
๒๕	นายเกรียงไกร สุจริตรักษ์	ประถมศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 9,000 × 12	-	-	
๒๖	นางสาววัลวิภา เทียมศรี	ม.3	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 9,000 × 12	-	-	
๒๗	นางสาวพานิภัค แก้วขำ	ศิลปบัณฑิต (การออกแบบภายใน)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 9,000 × 12	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ณ 1 เม.ย. 69	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๒๘	ว่าง	-	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	108,000 9,000 × 12	-	-	ว่าง
๒๙	นายประสพ ธนบัตร	ม.3	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000 9,000 × 12	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังน้ำเขียว สำนักปลัด อบต.												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๐	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้ บริหาร	-	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้ บริหาร	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๑	ว่าง	-	29-3-01-6600-059	ครู	-	29-3-01-6600-059	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๒	นางสาวณัฐกฤตา สิงาม	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	180,000 15,000 × 12	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๓	นางสาวชัยยุณนาช มูลิกัม	ครุศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000 9,000 × 12	-	-	
๓๔	นางสาวชิตชนก แดงอ่อน	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000 9,000 × 12	-	-	
๓๕	นางสาววราพรรณ เนียมเมือง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000 9,000 × 12	-	-	
๓๖	นางสาวแคทริญา ทองสุข	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ชีววิทยา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000 9,000 × 12	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งเขื่อน สำนักปลัด อบต.												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๗	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้ บริหาร	-	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้ บริหาร	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๘	ว่าง	-	29-3-01-6600-056	ครูผู้ช่วย	-	29-3-01-6600-056	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๙	นางสาววาสนา เกษมสุขไพศาล	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	180,000 15,000 × 12	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ณ 1 เม.ย. 69	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๐	นางสาวกนกวรรณ ประกอบปราณ	ครุศาสตรบัณฑิต (พลศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000 9,000 × 12	-	-	
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๑	ว่าง	-	29-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	29-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	538,200 5,600 × 12	67,200 5,600 × 12	67,200 5,600 × 12	ว่าง
พนักงานส่วนตำบล												
๔๒	นางสาวจรินทรรัตน์ น้อยแท้	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	29-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	29-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	359,880 29,990 × 12	-	-	
๔๓	นางวิไล อ่อนละมุล	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	29-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	29-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	307,440 25,620 × 12	-	-	
๔๔	ว่าง	-	29-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	29-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	297,900	-	-	ว่าง
๔๕	ว่าง	-	29-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	29-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	297,900	-	-	ว่าง
๔๖	นางสาวเตือนใจ สุวรรณหงษ์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	29-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	29-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	291,240 24,270 × 12	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๗	นางสาวชัชลิ เรืองศรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	204,840 17,070 × 12	-	-	
๔๘	นางสาวดาหวัน จิตนรงค์	ปวส. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	202,920 16,910 × 12	-	-	
๔๙	นางสาวบุษกร พูลเพิ่ม	ปวส. (การจัดการโลจิสติกส์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	167,040 13,920 × 12	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๕๐	นายเกษมสันต์ งามข้า	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	29-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	29-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	574,680 47,890 × 12	42,000 3,500 × 12	-	
๕๑	ว่าง	-	29-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	29-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	355,320	-	-	ว่าง
๕๒	ว่าง	-	29-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	29-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900	-	-	ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ณ 1 เม.ย. 69	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๕๓	ว่าง	-	29-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	29-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๔	นางนิติกาญจน์ เชื้อชาย	ปวส. (เทคนิคการก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	177,720 14,810 × 12	-	-	
๕๕	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	167,040	-	-	ว่าง
๕๖	นายปुณณะวิทย์ แก้วฉวี	ปวช. (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	136,560 11,380 × 12	-	-	
๕๗	นางมาลีสา กลิ่นหอม	ปวส. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	214,440 17,870 × 12	-	-	
๕๘	ยุบเลิก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง (รถบด)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง (รถบด)	-	217,800 18,150 × 12	-	-	ยุบเลิก
๕๙	ยุบเลิก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง (รถเกรด)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง (รถเกรด)	-	217,800 18,150 × 12	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๐	นายปรกรณ์ชัย เสริมพันธ์	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 9,000 × 12	-	-	
๖๑	นายเชษฐพงษ์ นนทร์ศรี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม คอมพิวเตอร์อุตสาหกรรม)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 9,000 × 12	-	-	
๖๒	กำหนดเพิ่ม	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง (รถบด)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง (รถบด)	-	108,000 9,000 × 12	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๓	กำหนดเพิ่ม	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง (รถเกรด)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง (รถเกรด)	-	108,000 9,000 × 12	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
พนักงานส่วนตำบล												
๖๔	ว่าง	-	29-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	29-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600 3,500 × 12	42,000	-	ว่าง
๖๕	นางสาวธัญรัตน์ ทองเงิน	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)	29-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	29-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	373,560 31,130 × 12	-	-	
๖๖	ว่าง	-	29-3-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	29-3-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	355,320	-	-	ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ณ 1 เม.ย. 69	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๖๗	นายวันชัย รูปสังข์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	29-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	29-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	232,560 19,380 × 12	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>												
๖๘	ยุบเลิก	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	167,040 13,920 × 12	-	-	ยุบเลิก
๖๙	นางสาวฉัตรฤดี ช่างขาว	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาชุมชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	239,400 19,950 × 12	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>												
๗๐	นางสาวพัชรภา พุดเอก	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 9,000 × 12	-	-	
๗๑	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 9,000 × 12	-	-	ว่าง



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น



และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกายสถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คู้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิด
ความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีธยาสัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม
รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อ
สิ่งแวดล้อม

(๕) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่าง
ถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์
ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวล
จริยธรรมนี้ ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลร่องทอง

ที่ ๒๓๐/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลร่องทอง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลร่องทอง มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากร ต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และหนังสือจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ ปช ๐๐๒๓.๒/ว ๙๙๓๔ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

- | | |
|---|-------------------------|
| - นายกองค์การบริหารส่วนตำบลร่องทอง | เป็นประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลร่องทอง | เป็นกรรมการ |
| - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลร่องทอง | เป็นกรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| - นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

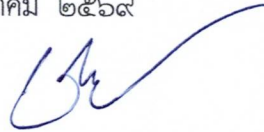
๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๕ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙



(นายชัยยัญญ บัวกระสินธุ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง