

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง
อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓



คำนำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง อำเภอสังคม จังหวัดหนองคาย ได้มีการจัดทำแผน
อัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง
การจัดอัตราค่าจ้างโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ
สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตาม
พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการให้ตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม นอกจากนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง
การพัฒนามูลฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้งให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง จึงได้มีการวางแผนอัตราค่าจ้าง ใช้ประกอบในการจัดสรร
งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานเกิด
ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ความต้องการของประชาชน	๓
๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๖. การทูลักและการทูลองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตราค่าจ้าง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๙. การจะค่าใช้จ่าเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๔๑
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๕๘
ภาคผนวก	
- ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	
- รายงานการประชุม	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล ,อบต.) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการช่วยในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์คือภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการต่อการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จึงมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้งบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ทดหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นกรพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่มีครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองคายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาวัดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอดีตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๕ พิจารณาเปรียบเทียบกับการอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

๓.๖ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ตั้ง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ตั้ง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๔.๑.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑. ปัญหาผลผลิตจากการทำนาข้าว
๒. ปัญหาผลผลิตจากการทำไร่ข้าว
๓. ปัญหาไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูการทำไร่ทำนา
๔. ปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
๕. ปัญหาต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง
๖. ปัญหาการขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์แปรรูปของกลุ่ม

เกษตรกร

๗. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อในสัตว์เลี้ยงของผู้ประกอบอาชีพทางปศุสัตว์

๔.๑.๒ ปัญหาด้านสังคม

๑. ปัญหายาเสพติด
๒. ปัญหาชุมชนขาดความเข้มแข็ง ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๓. ปัญหาขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ปัญหาครอบครัวและปัญหาความยากจน
๕. ปัญหาการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงาน
๖. ปัญหาผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

๔.๑.๓ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมไม่สะดวก
๒. ไม่มีเอกสารสิทธิ์
๓. ไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่ดินที่ทำกิน
๔. ตลาดรองรับสินค้าทางการเกษตรและการจัดตั้งร้านค้า
๕. ขาดบริการโทรศัพท์สาธารณะในการติดต่อสื่อสารไม่เพียงพอ

๔.๑.๔ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๑. ปัญหาน้ำดื่มไม่เพียงพอต่อความต้องการ
๒. ปัญหาขาดน้ำเพื่อการเกษตรเนื่องจากภัยแล้ง

๔.๑.๕ ปัญหาด้านสาธารณสุข

๑. ปัญหาโรคเอดส์
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. ปัญหาไข้เลือดออก
๔. ปัญหาการให้บริการด้านสุขภาพและอนามัย
๕. ปัญหาข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย

๔.๑.๖ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ปัญหาเรื่องอาหารเสริม (นม)
๒. ปัญหาเรื่องอาหารกลางวัน
๓. ปัญหาการพัฒนาคุณภาพของเด็กก่อนวัยเรียนและในวัยเรียน
๔. ปัญหาการขาดความรู้รักสามัคคีตามหลักศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของชุมชน
๕. ปัญหาขาดศูนย์การเรียนรู้ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารประจำหมู่บ้าน

๔.๑.๗ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๑. ปัญหาการขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่
๒. ปัญหาบุคลากรขาดความชำนาญในการปฏิบัติงาน
๓. ปัญหาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่
๔. ปัญหาการขาดพาหนะ อุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน
๕. ปัญหารายได้ไม่เพียงพอที่จะพิจารณาตำบลให้ครบทุกด้านอย่างทั่วถึง
๖. ปัญหาขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน
๗. ปัญหาขาดการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๑.๘ กลุ่มปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาขาดจิตสำนึกในการรักษาดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
๓. ปัญหาขยะและสิ่งปฏิกูล
๔. ปัญหาไฟฟ้า

๔.๒ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็น ๘ ด้านดังนี้

๔.๒.๑ ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนเทคโนโลยีทางการเกษตรเพื่อลดต้นทุนและพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร

การเกษตร

๒. ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพของประชาชน
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพของประชาชน

๔.๒.๒ ด้านสังคม

๑. แก้ไขปัญหายาเสพติดและความปลอดภัยในชีวิต
๒. สร้างชุมชนให้เข้มแข็งโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
๓. แก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหาครอบครัวแตกแยก
๔. แก้ไขปัญหาการว่างงานและอพยพเคลื่อนย้ายแรงงาน
๕. พัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

๔.๒.๓ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างถนนคอนกรีต ถนนลูกรัง หรือถนนลาดยางภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้านและระหว่างตำบล
๒. ก่อสร้างระบบประปาและจัดหาน้ำประปาบริการให้กับประชาชน
๓. ติดตั้งโทรศัพท์บ้านและโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

ประชาชน

๔. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
๕. ขยายไฟฟ้าแรงต่ำ

๔.๒.๔ ด้านแหล่งน้ำ

๑. จัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาแหล่งน้ำเดิมให้เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

๒. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔.๒.๕ ด้านสาธารณสุข

๑. ป้องกันโรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก โรคฉี่หนู และโรคติดต่อ

๒. ป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศของชุมชน

๓. ส่งเสริมให้บริการด้านสาธารณสุขและอนามัยให้ทั่วถึง

๔. ส่งเสริมการให้ข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัยให้กับประชาชน

๕. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนโดยการออกกำลังกาย

๔.๒.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. สอดส่องคุณภาพชีวิตเด็กก่อนวัยเรียนและในวัยเรียน

๒. ส่งเสริมให้เด็กได้ทานอาหารกลางวันและที่นอน ทุกคน ทุกวัน

๓. ส่งเสริมบำรุงรักษา จารึก ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชน ส่งเสริมให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร

และห้องสมุดชุมชน

๔.๒.๗ ด้านการเมืองการบริหาร

๑. เพิ่มอัตราค่าจ้างบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาตำบลในทุกๆ ด้าน

๒. เพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และสมาชิกสภา

องค์การบริหารส่วนตำบล

๓. จัดหาพาหนะ อุปกรณ์เครื่องมือให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔. บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๕. รัฐควรกระจายอำนาจและจัดสรรรายได้ให้มากกว่านี้

๔.๒.๘ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

๒. แก้ไขปัญหาผลกระทบที่สาธารณะประโยชน์

๓. แก้ไขปัญหายยะและสิ่งบ่งชี้มลพิษ

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีภารกิจอำนาจหน้าที่แยกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

๒. ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

๕. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

๖. การสาธารณสุขการ (มาตรา ๖๘ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๗))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๕))
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๖๖ (๑๐))
๕. การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๕))
๖. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
๘. การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๖๘ (๕))
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๕))
๓. การคุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๗ (๗))
๔. การผังเมือง (มาตรา๖๘(๑๓))
๕. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
๖. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา๑๖(๓))
๗. รักษาความสะอาด และควบคุมเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
๘. จัดให้มีและการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
๙. การควบคุมอาคาร (มาตรา๑๖ (๒๔))
๑๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนท้องถิ่น และรักษาความปลอดภัยและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมเกษตรกรรม และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
๕. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
๗. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
๘. การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
๙. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))

๕.๕ ด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คัดกรอง คูณ และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๒))
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๖ (๒))
๓. การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๕))
๔. การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
๕. กำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๗ (๑๑))
๖. การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๑๐))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
๓. การจัดการด้านการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๓ (๓))
๔. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

เมื่อดำเนินการตามภารกิจทั้ง ๗ ด้านแล้วสามารถแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ และสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนตำบลบ้านผาตั้งข้อ ๔ ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้การดำเนินการตามภารกิจทั้ง ๗ ด้านดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง จะคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นที่ตั้ง โดยประสานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

หมายเหตุ - มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๔๑
 มาตรา ๑๖, ๑๗ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลผาดัง แบบ
องค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร เช่น การปลูกยางพารา การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปยังจังหวัดอื่น ๆ และชายแดนไทย - ลาว
๕. มีสถานศึกษาภาครัฐ ระดับวิชาชีพตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๘. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak=W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity = O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุนทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอทอปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครัวเรือน
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat = T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วิกฤตการณ์ในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสโลกาภิวัตน์และวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลผาดังเป็น

รายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทางใ้ใช้งานได้พอสมควร
๒. มีแม่น้ำขนาดใหญ่ไหลผ่านพื้นที่
๓. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิตพอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี หน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังไม่สนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน มิฉะนั้นจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๓. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลส่งเสริม

๔. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในด้านอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความไม่พอใจ

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลต่าง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ห้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาหนองคาย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น สินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการให้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างระมัดระวังงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๖. การกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลมาตั้ง ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์แล้วตามข้อ ๕ นำมากำหนดเป็นภารกิจหลัก ภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

๔. การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๒. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. การบริหารจัดการ และการสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลมาตั้ง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๙๖ อัตรา และเนื่องจากที่ส่วนมาองค์การบริหารส่วนตำบลมาตั้งยังคงมีการกักและปริมาณงานที่ไม่เพิ่มหรือลดลงมากนักจึงต้องดำเนินการต่อไปในสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องคงตำแหน่งทุกตำแหน่งไว้ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ

ส่วนราชการ	ปริมาณงานที่เกิดขึ้น (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาที)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	หมายเหตุ
- การปฏิบัติตามนโยบายของแผนงานที่สภา อบต.และคณะผู้บริหารเป็นผู้กำหนด	๕๐	๑๕๐	๖,๐๐๐	
- ให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นต่อคณะผู้บริหารหรือผู้ว่าราชการจังหวัด	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	
- ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในสังกัดทั้งหมด	๒๓๐	๔๒๐	๙๖,๖๐๐	
- รับผิดชอบงานประจำทั่วไปของ อบต.	๙๖	๔๒๐	๓๙,๔๒๐	

ส่วนราชการ	ปริมาณงานที่ เกิดขึ้น (ต่อปี)	เวลาที่ใช้เพื่อ งาน (นาที)	เวลาที่ทั้งหมด (ร่อน)	หมายเหตุ
- พิจารณาทำความเข้าใจ สรุปรายงาน เสนอแนะ และดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ ที่เป็น อำนาจหน้าที่	๓๒๐	๙๐	๓๐,๘๐๐	
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๒	๓๖๐	๔,๓๒๐	
- การส่งเสริมอาชีพ	๓๓	๓,๒๖๐	๔๓,๕๘๐	
- งานเลขานุการสภา อบต.	๑๐	๒๔๐	๒,๔๐๐	
รวม	๔๗๕	๒,๙๗๐	๓๙,๙๗๐	
๑. สำนักปลัด อบต.				
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป				
- งานธุรการ	๔,๒๐๐	๔๐	๑๖๘,๐๐๐	
- งานควบคุมภายใน	๔	๒๕,๒๐๐	๒๕,๒๐๐	
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร	๒๓๐	๖๐	๓๓,๘๐๐	
- งานประชาสัมพันธ์	๖๐๐	๓๒๐	๙๖,๐๐๐	
- งานรัฐพิธี	๓	๓๐๐	๓๐๐	
- งานสนับสนุนและให้บริการประชาชน	๔๐	๓๒๐	๔,๘๐๐	
- งานกิจการสภา	๓๐	๒๔๐	๒,๔๐๐	
- งานกฎหมายและคดี	๗	๗๒๐	๕,๐๔๐	
- งานนิติกรรมและสัญญาต่าง ๆ	๖๕	๖๐	๓,๙๐๐	
- งานร้องเรียน ร้องทุกข์	๓๐	๓๐	๓๐๐	
- งานจัดตกแต่งสถานที่	๒๓๐	๔๒๐	๙๖,๖๐๐	
- งานดูแลความสะอาดสำนักงาน	๒๓๐	๓๖๐	๘๓,๘๐๐	
- งานส่งเอกสารและเดินทางไปราชการ	๔๐๐	๓๘๐	๗๒,๐๐๐	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๔๐๐	๓๘๐	๗๒,๐๐๐	
๑.๒ งานนโยบายและแผน				
- งานนโยบายและแผน	๓	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	
- งานวิชาการ	๓๐	๙๐	๙๐๐	
- งานข้อมูลสถิติและงบประมาณ	๓	๓๗,๘๐๐	๓๗,๘๐๐	
- งานข้อมูลข่าวสารของราชการ	๒๐๐	๑๒๐	๒๔,๐๐๐	
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	๒๕๐	๑๘๐	๔๕,๐๐๐	
- งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล	๔	๕๐,๔๐๐	๕๐๓,๖๐๐	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๔๐๐	๙๐	๓๖,๐๐๐	
๑.๓ งานบริหารงานบุคคล				
- งานสรรหา	๓	๑๒,๖๐๐	๓๗,๘๐๐	

ส่วนราชการ	ปริมาณงานที่เกิดขึ้น (ค่างบ)	เวลาที่ใช้ต่องาน (นาฬิกา)	เวลาทั้งหมด (ค่างบ)	หมายเหตุ
- งานบรรจุและจัดส่ง - งานเลื่อนระดับ - งานเลื่อนขึ้นเงินเดือน - งานโอน ย้าย - งานพัฒนาบุคคล - งานทะเบียนประวัติ - งานเกี่ยวกับการออกจากราชการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๓ ๔ ๒ ๕ ๒ ๒ ๕ ๒๐๐	๖๐ ๘,๕๐๐ ๒,๓๐๐ ๘,๕๐๐ ๑,๖๘๐ ๑๘๐ ๑๒,๖๐๐ ๑๐๐	๓๖๐ ๓๓,๖๐๐ ๑๒,๖๐๐ ๔๓,๐๐๐ ๙,๓๖๐ ๓๖๐ ๖๓,๐๐๐ ๒๐,๐๐๐	
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
- งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันสาธารณภัย - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อน - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๑๒ ๒๓๐ ๓๒ ๕๕ ๒๓๐ ๑๐๐	๓๐ ๓๖๐ ๓๘๐ ๑,๔๙๐ ๓๖๐ ๑๐๐	๓๖๐ ๘๒,๘๐๐ ๔,๓๒๐ ๘๐,๘๕๐ ๘๒,๘๐๐ ๓๐,๐๐๐	
๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานทำความสะอาดชุมชน - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๕๐ ๑๐๐ ๖๐๐ ๒๕ ๘๕	๒๕๐ ๖๐๐ ๕๒๐ ๕๐๐ ๓๒๐	๑,๒๕๐ ๖๐,๐๐๐ ๒,๕๒๐,๐๐๐ ๑๐,๐๐๐ ๑๐,๒๐๐	
๑.๖ งานการเกษตร				
- งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๑๕ ๑๐ ๕๐	๖๐ ๖๐ ๖๐	๙๐๐ ๖๐๐ ๓๐,๐๐๐	
รวม	๙,๐๘๙	๓๘๓,๘๕๐	๓,๘๐๐,๐๙๐	
๒. กองคลัง				
๒.๑ งานการเงินและบัญชี				
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานระบบการเงินและงบประมาณ - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๑,๐๒๐ ๑,๐๒๐ ๓๐๐ ๑,๐๒๐ ๑๖ ๑๖ ๘๐	๙๐ ๙๐ ๑๐ ๖๐ ๘๙๐ ๘๙๐ ๓๐๐	๙๓,๘๐๐ ๙๓,๘๐๐ ๓,๐๐๐ ๖๑,๒๐๐ ๑๓,๕๖๐ ๑๓,๕๖๐ ๘,๐๐๐	

สวนราชการ	ปริมาณงานที่ เกิดขึ้น (ต่อปี)	เวลาที่ให้ค งาน (นาฬิกา)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	หมายเหตุ
๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้				
- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	๑	๕๐,๙๐๐	๕๐,๙๐๐	
- งานพัฒนารายได้	๒๓๐	๔๒๐	๑,๑๙๔,๕๐๐	
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	๕๐	๑๒๐	๖,๐๐๐	
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๒๐๐	๑๘๐	๓๖,๐๐๐	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๕๐	๙๐	๙,๕๐๐	
๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ				
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	๑	๗๕,๖๐๐	๗๕,๖๐๐	
- งานพัสดุ	๕๐๐	๙๖๐	๑,๑๘๐,๐๐๐	
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	๓๐๐	๖๐	๑๘,๐๐๐	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๖๐	๖,๐๐๐	
รวม	๖๘๖	๑๖๙,๖๔๐	๑,๔๙๕,๐๐๐	
๓. กองช่าง				
๓.๑ งานก่อสร้าง				
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๑๕	๑๘,๙๐๐	๒๘๙,๕๐๐	
- งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ ฝ่าย	๑	๓๒,๖๐๐	๓๒,๖๐๐	
- งานข้อมูลก่อสร้าง	๓๐	๓๐	๓๐๐	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๕๐	๖๐	๓,๐๐๐	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร				
- งานประเมินราคา	๕	๑๘๐	๙๐๐	
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	๕	๑๒,๖๐๐	๖๓,๐๐๐	
- งานออกแบบและบริหารข้อมูล	๓๐	๔๒๐	๔,๒๐๐	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๔๐	๓๐	๓,๒๐๐	
๓.๓ งานบริหารสาธารณูปโภค				
- งานกิจการประปา	๔๐๐	๓๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
- งานไฟฟ้าสาธารณะ	๒๐๐	๒๐๐	๙๐,๐๐๐	
- งานระบายน้ำ	๓๐๐	๑๒๐	๓๒,๐๐๐	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๘๐	๖๐	๙,๘๐๐	
๓.๔ งานผังเมือง				
- งานสำรวจและแผนที่	๒	๑๘๐	๓๖๐	
- งานวางผังพัฒนาเมือง	๓	๙๒๐	๔๒๐	
- งานควบคุมทางผังเมือง	๓	๖๐๐	๖๐๐	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๑๐	๓๐	๓๐๐	
รวม	๙๕๒	๔๖,๓๓๐	๕๔๓,๓๘๐	

ส่วนราชการ	ปริมาณงานที่ เกิดขึ้น (ต่อปี)	เวลาที่ใช้ต่อ งาน (นาที)	เวลาทั้งหมด (ชั่วโมง)	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
๔.๑ งานบริหารการศึกษา				
- งานส่งเสริมการศึกษา	๒๓๐	๒,๓๐๐	๕๘๓,๐๐๐	
- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็ก	๒๓๐	๒,๓๐๐	๕๘๓,๐๐๐	
- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา	๔	๒,๓๐๐	๙,๒๐๐	
- งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ ชุมชน	๓	๑,๒๖๐	๓,๗๘๐	
- งานส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และโรงเรียน	๓๗	๘๔๐	๓๑,๖๘๐	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๘๐	๓๐๐	๒๔,๐๐๐	
๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม				
- งานกิจการศาสนา	๒๐	๒,๗๕๐	๕๕,๘๐๐	
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณี	๓๐	๒,๑๐๐	๖๓,๐๐๐	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๔๐	๑๒๐	๑๐,๘๐๐	
๔.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา				
- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว	๘๐	๑๒๐	๓๗,๖๐๐	
- งานส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาและ นันทนาการ	๓๐	๒,๗๔๐	๒๔,๘๐๐	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๑๐๐	๓๕๐	๓๕,๐๐๐	
รวม	๘๗๔	๓๗,๓๗๐	๓,๒๒๙,๑๖๐	
๕. กองสวัสดิการสังคม				
๕.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน				
- งานสวัสดิการสังคม	๕๐	๓,๖๘๐	๘๔,๐๐๐	
- งานพัฒนาชุมชน	๓๕๐	๘๔๐	๓๒๖,๐๐๐	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๕๐	๓๐	๑,๕๐๐	
๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์				
- งานสังคมสงเคราะห์	๓๖	๑,๒๖๐	๕๕,๓๖๐	
- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี	๓๐	๑๖๐	๔,๒๐๐	
- งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ	๒๕	๘๔๐	๒๑,๐๐๐	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๕๐	๖๐	๓,๐๐๐	
๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน				
- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน	๓๓	๑,๒๖๐	๔๑,๕๘๐	
- งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน	๓๔	๑๒๐	๕,๘๘๐	
- งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้า กลุ่มอาชีพ กลุ่มหัตถกรรมและอุตสาหกรรม ครอบครัว	๒๓	๘๔๐	๑๙,๖๔๐	
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	
รวม	๔๗๙	๗,๖๘๐	๓๕๓,๙๖๐	

เวลาการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงาน โหน่งนี้มีเวลาปฏิบัติราชการ ๒๓๐ วัน x ๖ ชั่วโมง เท่ากับ ๑,๓๘๐ ชั่วโมง หรือเท่ากับ ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อคน

ตามสถิติปริมาณงานที่ได้และเวลาที่หมดทึใช้ในการปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนราชการสามารถนำมาคำนวณหาสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคนเพื่อกำหนดจำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานได้ คือ จำนวนเวลาที่ใ้ปฏิบัติงานต่อปีหารด้วยเวลาปฏิบัติราชการหนึ่งปีต่อคน (๘๒,๘๐๐ นาที) สามารถกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลมาตั้งในแต่ละส่วนราชการได้ ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น มีจำนวนเวลาทั้งหมดที่ใช้ปฏิบัติงานต่อปีเท่ากับ ๑๙๗,๒๒๐ นาที

ดังนั้นจำนวนคนที่มีได้ เท่ากับ $\frac{๑๙๗,๒๒๐}{๘๒,๘๐๐} = ๒$ อัตรา

๘๒,๘๐๐

๒. สำนักปลัด อบต. มีจำนวนเวลาทั้งหมดที่ใช้ปฏิบัติงานต่อปีเท่ากับ ๓,๘๐๐,๐๘๐ นาที

ดังนั้นจำนวนคนที่มีได้ เท่ากับ $\frac{๓,๘๐๐,๐๘๐}{๘๒,๘๐๐} = ๒๓$ อัตรา

๘๒,๘๐๐

๓. กองคลัง มีจำนวนเวลาทั้งหมดที่ใช้ปฏิบัติงานต่อปีเท่ากับ ๗๙๑,๑๘๐ นาที

ดังนั้นจำนวนคนที่มีได้ เท่ากับ $\frac{๗๙๑,๑๘๐}{๘๒,๘๐๐} = ๙$ อัตรา

๘๒,๘๐๐

๔. กองช่าง มีจำนวนเวลาทั้งหมดที่ใช้ปฏิบัติงานต่อปีเท่ากับ ๕๘๗,๑๘๐ นาที

ดังนั้นจำนวนคนที่มีได้ เท่ากับ $\frac{๕๘๗,๑๘๐}{๘๒,๘๐๐} = ๖$ อัตรา

๘๒,๘๐๐

๕. กองการศึกษา มีจำนวนเวลาทั้งหมดที่ใช้ปฏิบัติงานต่อปีเท่ากับ ๓,๒๒๙,๔๖๐ นาที

ดังนั้นจำนวนคนที่มีได้ เท่ากับ $\frac{๓,๒๒๙,๔๖๐}{๘๒,๘๐๐} = ๓๙$ อัตรา

๘๒,๘๐๐

๖. กองสวัสดิการสังคม มีจำนวนเวลาทั้งหมดที่ใช้ปฏิบัติงานต่อปีเท่ากับ ๓๕๑,๙๖๐ นาที

ดังนั้นจำนวนคนที่มีได้ เท่ากับ $\frac{๓๕๑,๙๖๐}{๘๒,๘๐๐} = ๔$ อัตรา

๘๒,๘๐๐

สายงานนักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต., รองปลัด อบต.) มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมการปฏิบัติราชการประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งกำกับ เร่งรัด คัดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล และอำนาจหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีรองปลัด อบต.เป็นผู้ช่วย มีจำนวนอัตราตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนตำแหน่งอัตรากำลัง ๒๑ อัตรา แยกเป็นประเภทสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ อัตรา และ สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๒๐ อัตรา ประกอบด้วยตำแหน่ง ดังนี้

สายงานผู้บริหาร

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สายงานผู้ปฏิบัติ**พนักงานส่วนตำบล**

๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	จำนวน ๓ อัตรา
๓. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	จำนวน ๓ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
๗. เจ้าพนักงานสารบรรณ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๘. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑ อัตรา
๙. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๒ อัตรา
๑๑. นักการภารโรง	จำนวน ๔ อัตรา
๑๒. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
๑๓. พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	จำนวน ๑ อัตรา
๑๔. พนักงานขับรถขยะ	จำนวน ๑ อัตรา
๑๕. พนักงานเก็บขยะ	จำนวน ๓ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๗. คนงานทั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา
-----------------	---------------

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุล มีจำนวนตำแหน่ง อัตราจ้าง ๔ อัตรา แยกเป็นประเภทสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ อัตรา และ สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๔ อัตรา ประกอบด้วยตำแหน่ง ดังนี้

สายงานผู้บริหาร

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
--	---------------

สายงานผู้ปฏิบัติ**พนักงานส่วนตำบล**

๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	จำนวน ๓ อัตรา
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	จำนวน ๓ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๒ อัตรา
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง มีหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตาม

ระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานวิศวกรรมเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม การคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง มีจำนวนตำแหน่งอัตราทั้งสิ้น ๖ อัตรา แยกเป็นประเภทสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ อัตรา และสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๕ อัตรา ประกอบด้วยตำแหน่ง ดังนี้

สายงานผู้บริหาร

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สายงานผู้ปฏิบัติ

พนักงานส่วนตำบล

๒. นายช่างโยธา บ.ง./จ.ง. จำนวน ๓ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

๓. พนักงานสูบน้ำ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา

๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการ ศึกษาเกี่ยวกับการ วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล การประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาของมาตรฐานสถานศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำนวณเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติ การศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา มีจำนวนตำแหน่งอัตราทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา แยกเป็นประเภทสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ อัตรา และ สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๑๔ อัตรา ประกอบด้วยตำแหน่ง ดังนี้

สายงานผู้บริหาร

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สายงานผู้ปฏิบัติ

พนักงานส่วนตำบล

๒. ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

๓. นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๕. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและ เยาวชน การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมอาชีพ การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดให้มี การสนับสนุนกิจกรรมเยาวชน และงานกิจกรรมชุมชน การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงาน สวัสดิการสังคม งานสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหามุมชน มีจำนวน ตำแหน่งอัตราทั้งสิ้น ๔ อัตรา แยกเป็นประเภทสายงานผู้บริหาร จำนวน ๒ อัตรา และ สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๒ อัตรา ประกอบด้วยตำแหน่ง ดังนี้

สายงานผู้บริหาร

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒. หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สายงานผู้ปฏิบัติงาน

พนักงานส่วนตำบล

๓. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชน.

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข

จำนวน ๑ อัตรา

เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา กำลัง ทั้งหมด	จำนวน อัตรา กำลัง ปัจจุบัน	จำนวน อัตรา กำลังที่ ต้องการ เพิ่ม (+) ลด (-)	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	คงเดิม	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	คงเดิม	
รวม	๒	๒	คงเดิม	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล				
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	คงเดิม	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชน.	๑	๑	คงเดิม	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชน.	๑	๑	คงเดิม	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชน.	๑	๑	คงเดิม	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชน.	๑	๑	คงเดิม	
เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชน.	๑	๑	คงเดิม	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปก./ชน.	๑	๑	คงเดิม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	คงเดิม	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	คงเดิม	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	คงเดิม	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	คงเดิม	
นักการภารโรง	๑	๑	คงเดิม	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	คงเดิม	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	คงเดิม	
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	คงเดิม	
พนักงานเก็บขยะ	๑	๑	คงเดิม	
พนักงานจ้างทั่วไป				
คนงานทั่วไป	๑	๑	คงเดิม	
รวม	๒๑	๒๑	คงเดิม	

ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา กำลัง ทั้งหมด	จำนวน อัตรา กำลัง ปัจจุบัน	จำนวน อัตรา กำลังที่ ต้องการ เพิ่ม (+) ลด (-)	หมายเหตุ
กองคลัง				
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๓	๓	คงเดิม	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๓	๓	คงเดิม	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชง.	๑	๓	คงเดิม	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๓	๓	คงเดิม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ			คงเดิม	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓	๓	คงเดิม	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	คงเดิม	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	คงเดิม	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๑	คงเดิม	
รวม	๙	๙	คงเดิม	
กองช่าง				
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๓	๑	คงเดิม	
นายช่างโยธา ปก./ชง.	๑	๓	คงเดิม	
ลูกจ้างประจำ				
พนักงานสูบน้ำ	๑	๓	คงเดิม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๑	คงเดิม	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	คงเดิม	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๓	๑	คงเดิม	
รวม	๖	๖	คงเดิม	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม				
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๓	๑	คงเดิม	
พนักงานส่วนตำบล				
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	คงเดิม	
ลูกจ้างประจำ				
นักวิชาการศึกษา	๓	๓	คงเดิม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๑	คงเดิม	
ผู้ดูแลเด็ก	๙	๙	คงเดิม	
รวม	๓๙	๓๙	คงเดิม	

ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา กำลัง ทั้งหมด	จำนวน อัตรา กำลัง ปัจจุบัน	จำนวน อัตรา กำลังที่ ต้องการ เพิ่ม (+) ลด (-)	หมายเหตุ
กองสวัสดิการสังคม				
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๓	๓	คงเดิม	
หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๓	๓	คงเดิม	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๓	๓	คงเดิม	
พนักงานจ้างรวมการกิจ				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๓	๓	คงเดิม	
รวม	๙	๙	คงเดิม	
รวมทั้งสิ้น	๕๖	๕๖	คงเดิม	

สรุปผลการเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มหรือลด

ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา กำลัง ทั้งหมด	จำนวน อัตรา กำลัง ปัจจุบัน	จำนวน อัตรา กำลังที่ ต้องการ เพิ่ม (+) ลด (-)	หมายเหตุ
นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต., รองปลัด อบต.)	๒	๒	คงเดิม	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๑	๒๑	คงเดิม	
กองคลัง	๙	๙	คงเดิม	
กองช่าง	๖	๖	คงเดิม	
กองการศึกษาฯ	๓๔	๓๔	คงเดิม	
กองสวัสดิการสังคม	๙	๙	คงเดิม	
รวมทั้งสิ้น	๕๖	๕๖	คงเดิม	

เปรียบเทียบกรอบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้งกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นใน
พื้นที่ทวีปที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

ประเด็น	อบต.ผาตั้ง	อบต.บ้านม่วง	หมายเหตุ
ขนาด	กลาง	กลาง	
งบประมาณปี ๒๕๖๖	๙๕,๖๐๐,๐๐๐ บาท	๒๘,๘๐๔,๗๒๙ บาท	
โครงสร้างอัตราค่าจ้าง	สำนักปลัด อบต. พนักงานส่วนตำบล ๘ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๔ อัตรา	สำนักปลัด อบต. พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๐ อัตรา	
	กองคลัง พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา พนักงานจ้าง ๕ อัตรา	กองคลัง พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา พนักงานจ้าง ๓ อัตรา	
	กองช่าง พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๓ อัตรา	กองช่าง พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๒ อัตรา	
	กองการศึกษาฯ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๓๐ อัตรา	กองการศึกษาฯ พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา พนักงานจ้าง ๔ อัตรา	
	กองสวัสดิการสังคม พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา พนักงานจ้าง ๑ อัตรา	กองสวัสดิการสังคม พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา พนักงานจ้าง ๑ อัตรา	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลมาตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง ได้กำหนดโครงสร้างเพื่อดำเนินการตามภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย - งานธุรการ - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานรัฐพิธี - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานกิจการสภา - งานกฎหมายและคดี - งานนิติกรรมและสัญญาต่าง ๆ - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานนโยบายและแผน ประกอบด้วย - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานข้อบัญญัติและงบประมาณ - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณ - งานโครงการอินเทอร์เน็ตตำบล - งานประสานโครงการฝึกอบรม - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๑. สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย - งานธุรการ - งานควบคุมภายใน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานรัฐพิธี - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานกิจการสภา - งานกฎหมายและคดี - งานนิติกรรมและสัญญาต่าง ๆ - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ - งานจัดตั้งแห่งสถานที่ - งานดูแลความสะอาดสำนักงาน - งานส่งเอกสารและเดินทางไปราชการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานนโยบายและแผน ประกอบด้วย - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อบัญญัติและงบประมาณ - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๓ งานบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย - งานดำเนินการสรรหา - งานออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การโอน ย้าย การให้ออกจากราชการ - งานพัฒนาบุคคล - งานดำเนินการจัดสร้างที่พักบ้านอายุและเงินทดแทน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันสาธารณภัย - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมโรค - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๖ งานการเกษตร ประกอบด้วย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒. กองคลัง ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ประกอบด้วย งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๑.๓ งานบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย - งานสรรหา - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานเลื่อนระดับ - งานเลื่อนขึ้นเงินเดือน - งานโอน ย้าย - งานพัฒนาบุคคล - งานทะเบียนประวัติ - งานเกี่ยวกับการออกจากราชการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันสาธารณภัย - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อน - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาดชุมชน - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๑.๖ งานการเกษตร ประกอบด้วย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒. กองคลัง ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ประกอบด้วย งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ประกอบด้วย - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ประกอบด้วย - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และ ยานพาหนะ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๓. กองช่าง ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง ประกอบด้วย - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ประกอบด้วย - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ประกอบด้วย - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ประกอบด้วย - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ประกอบด้วย - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และ ยานพาหนะ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๓. กองช่าง ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง ประกอบด้วย - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ สะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ประกอบด้วย - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ประกอบด้วย - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตราจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราจ้างใหม่	หมายเหตุ
๓.๕ งานผังเมือง ประกอบด้วย - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานศึกษา ประกอบด้วย - งานบริหารวิชาการ - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและอนุบาล - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณี - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายการศึกษา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน ประกอบด้วย - งานจัดการศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๕. กองสวัสดิการสังคม ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๕.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน หน.ฝ่ายสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ประกอบด้วย - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน	๓.๕ งานผังเมือง ประกอบด้วย - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานศึกษา ประกอบด้วย - งานบริหารวิชาการ - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็ก - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๔.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา ประกอบด้วย - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๕. กองสวัสดิการสังคม ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๕.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน หน.ฝ่ายสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ประกอบด้วย - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ประกอบด้วย - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพ กลุ่มหัตถกรรมและอุตสาหกรรมครอบครัว - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ประกอบด้วย - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน ประกอบด้วย - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพ กลุ่มหัตถกรรมและอุตสาหกรรมครอบครัว - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ตำแหน่ง (๒๕๖๐)	อัตราจ้างแบ่งตามตำแหน่ง ที่ต้องให้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี จำนวน			อัตราทำถาวร เงิน (+) ลด (-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
กรมการเจ้าอาวาส								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคุมประพฤติ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเสาะหา	๒	๒	๒	๒				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นายช่างโยธา ๑/๑	๓	๓	๓	๑			-	ว่างเต็ม รอให้ใช้เงินฯ
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสุรา	๑	๑	๑	๑			-	พนักงานถ่าย โอน
กรมการเจ้าอาวาส								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑			-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๔)								
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม รอให้ใช้เงินฯ
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการศึกษา	๓	๓	๓	๑				
กรมการเจ้าอาวาส								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาตั้ง								
กรมการเจ้าอาวาส (พิเศษ)								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒				ใช้เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยใจบัว								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓				ใช้เงินอุดหนุน
กรมการเจ้าอาวาส (พิเศษ)								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตงผ้อง								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๑			-	ใช้เงินอุดหนุน
กรมการเจ้าอาวาส (พิเศษ)								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลำภูพาน								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓			-	ใช้เงินอุดหนุน
กรมการเจ้าอาวาส (พิเศษ)								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๑	๑	๑	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน

ส่วนราชการ	กรอบ ทิศทาง ด้านสังคม (๒๕๖๐)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในชวาระระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราตำแหน่ง เพิ่ม(+) ลด(-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโคก								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้จบท้องถิ่น
พนักงานจ้างตามภารกิจ (พิเศษ)								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผ.ก.องสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ข.ค./วิทยุการบิน)
พน.ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นัก บริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน ปก./ภก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖				

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐ (ฉบับเดิม)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้างเดิม (๒๕๕๗)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างลบ เพิ่ม(+) ลด(-)			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หน.สำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๓	๓	๔	๔	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	๓	๓	๔		-	-	๑	ตัดโอนไป กอง สวัสดิการ
นักวิชาการบุคคล ปก./ชก.	๓	๓	๓	๔	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
อพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	๓	๓	๔	๔	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผอ.เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	๓	๓	๔	-	-	-	
ผอ.บุคลากร	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผอ.เจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผอ.เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผอ.เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๓	๓	๓	-	-	-	-๓	ตัดโอนไป กอง สวัสดิการ
นักการภารโรง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๓	๓	๔	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ	๓	๓	๔	๓	-	-	-	
พนักงานเก็บขยะ	๓	๔	๔	๓	-	-	-๓	ยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๓	-	-	๑	ยุบเลิก ๓ อัตรา
กองคลัง (๐๔)								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม (๒๕๕๖)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม(+/-) คน(+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผ.จ.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๓	๓	๑	-	-	-	
ผ.จ.เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	๗	๑	๓	๓	-	-	-	ว่าง
ผ.จ.เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	๓	๑	๑	๓				
ผ.จ.เจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๓	๓	๑	-	-	-	
ผ.จ.เจ้าหน้าที่งานธุรการ	๑	๓	๓	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
ผ.อ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๓	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา บ.จ./ขง.	๑	๑	๓	๓	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ	๓	๓	๑	๓	-	-	-	พนักงาน อัตราโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผ.จ.เจ้าหน้าที่งานอาคาร	๓	๑	๑	๓	-	-	-	
ผ.ช่างไฟฟ้า	๓	๓	๑	๓	-	-	-	
ผ.จ.นายช่างโยธา	๑	๓	๑	๓	-	-	-	ว่าง
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๔)								
ผ.อ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๓	๓	๓	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการศึกษา	๓	๓	๓	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานครู								
ครูผู้ช่วยเด็ก	-		๒	๒	-	+๒	-	จ่ายจาก เงิน อุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผ.จ.เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๓	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็กเล็ก	๑๐	๓๐	๗	๘	-	-๒	-	จ่ายจาก เงิน อุดหนุน
ผู้ดูแลเด็กเล็ก	๑	๓	๓	๓	-		-	จบ จ้างคืน
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผ.อ.กองสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม ระดับต้น)	-	-		๓	-	-	+๑	กำหนด เพิ่ม
หน.ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	-	-	-	๑	-	-	+๓	กำหนด เพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังคน (๒๕๕๓)	อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้อง ให้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม(+/-) คน()			หมายเหตุ
		๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.			-	๓		-	๓	รับโอน จาก สำนัก ปลัด
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๔. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		-	-	๑	-	-	+๑	รับโอน จาก สำนัก ปลัด
รวม	๕๖	๕๖	๕๖	๕๖	-	-	-	

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	เงินที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๓	๒๕๕๔	๒๕๕๕
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๓	๓๕,๓๖๐	๑๐๕,๙๘๐	๓๖,๕๕๐	๓๖,๕๕๐	๓๖,๕๕๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๒๙,๓๓๐	๒๙,๓๓๐	๓๓,๓๓๐	๓๓,๓๓๐	๓๓,๓๓๐

๑) สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตั้ง ปัจจุบันมีอัตราพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๗ อัตรา และอัตราพนักงานจ้าง จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	เงินที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๓	๒๕๕๔	๒๕๕๕
๑	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๒๒,๖๒๐	๒๒,๖๒๐	๓๓,๑๖๐	๓๓,๑๖๐	๓๓,๑๖๐
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๖,๔๘๐	๒๖,๔๘๐	๓๒,๖๐๐	๓๒,๖๐๐	๓๒,๖๐๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๒๕,๕๗๐	๒๕,๕๗๐	๓๑,๕๕๐	๓๑,๕๕๐	๓๑,๕๕๐
๔	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๑	๓๘,๕๕๐	๓๘,๕๕๐	๔๖,๖๕๐	๔๖,๖๕๐	๔๖,๖๕๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๓	๑๙,๑๐๐	๕๗,๓๐๐	๒๖,๕๕๐	๒๖,๕๕๐	๒๖,๕๕๐
๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑๙,๑๐๐	๑๙,๑๐๐	๒๖,๕๕๐	๒๖,๕๕๐	๒๖,๕๕๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	๑	๓๘,๕๕๐	๓๘,๕๕๐	๔๖,๖๕๐	๔๖,๖๕๐	๔๖,๖๕๐
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๖,๓๓๐	๑๖,๓๓๐	๒๖,๕๕๐	๒๖,๕๕๐	๒๖,๕๕๐
๑๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๙,๑๐๐	๑๙,๑๐๐	๒๖,๕๕๐	๒๖,๕๕๐	๒๖,๕๕๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๙,๑๐๐	๑๙,๑๐๐	๒๖,๕๕๐	๒๖,๕๕๐	๒๖,๕๕๐
๑๒	พนักงานขับรถ	๑	๑๖,๓๓๐	๑๖,๓๓๐	๒๖,๕๕๐	๒๖,๕๕๐	๒๖,๕๕๐
๑๓	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑๖,๐๓๐	๑๖,๐๓๐	๒๖,๕๕๐	๒๖,๕๕๐	๒๖,๕๕๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๓๔	พนักงานขับรถขยะ	๓	๓๒,๐๑๖	๙๖,๐๔๘	๕,๓๖๖	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐
๓๕	นักการภารโรง	๑	๑๒,๕๐๒	๓๕๐,๐๒๔	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๔๘๐
๓๖	พนักงานเก็บขยะ	๓	๓๑,๖๓๐	๙๔๙,๕๖๐	๓๕,๓๖๐	๓๕,๘๘๐	๓๖,๕๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๗	พนักงานทั่วไป	๓	๒๗,๐๐๐	๘๑,๐๐๐	-	-	-

๒) กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง ปัจจุบันมีอัตราพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา และอัตราพนักงานจ้าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๓๒,๔๕๐	๓๒๔,๕๐๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๔๕๐	๓๓,๐๘๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๒๒,๖๓๐	๒๒๖,๕๔๐	๑๑,๓๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๓๖๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๒๕๗,๕๐๐	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๒,๙๘๔	๑๒๙,๘๔๔	๖,๒๕๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๖๐	๕,๙๖๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒๔,๖๓๙	๔๙๓,๖๖๘	๑๑,๘๘๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๔๘๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๖๙๓	๑๑๖,๕๙๓	๕,๕๖๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐

๓) กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง ปัจจุบันมีอัตราพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา อัตราลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และอัตราพนักงานจ้าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๒๓,๕๕๐	๒๓๕,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๓๖๐	๑๑,๘๘๐
๒	นายช่างโยธา	๑	-	๒๕๗,๕๐๐	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐
	ลูกจ้างประจำ						
๓	พนักงานสูบน้ำ (ถ้ายโอน)	๓	๐	๐	๐	๐	๐
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๕,๕๖๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๓	๑๒,๑๓๑	๓๖๓,๕๙๓	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๖๐	๕,๙๖๐

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง ปัจจุบันมีอัตราพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา อัตราลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และอัตราพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐
๒	ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	๒	๐	๐	๐	๐	๐
	ลูกจ้างประจำ						
๓	นักวิชาการศึกษา	๓	๓๘,๔๘๐	๒๒๑,๗๖๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๓๓,๔๘๗	๓๓๓,๔๖๕	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๖,๐๐๐
๕	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓๓,๔๘๗	๑๐๐,๔๖๑	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๖,๐๐๐
๖	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	๘	๐	๐	๐	๐	๐

๕) กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง ปัจจุบันมีอัตราพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา และอัตราพนักงานจ้าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐
๒	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการฯ	-	-	๔๑๑,๖๐๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐
๓	นักพัฒนาชุมชน	๑	๓๘,๔๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๘,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

ST	Name	Age	Gender	Performance			Health			Social			Remarks
				Score	Time	Effort	Weight	Height	BP	Temp	HR	SpO2	
1	John Doe	25	Male	85	10.5	High	70	175	120/80	36.5	75	98	Good
2	Jane Smith	22	Female	78	12.0	Medium	65	160	110/70	36.8	70	97	Fair
3	Mike Johnson	30	Male	92	9.0	Very High	75	180	130/90	37.0	80	99	Excellent
4	Sarah Lee	28	Female	88	11.0	High	72	170	125/85	36.9	78	98.5	Good
5	David Brown	20	Male	70	13.0	Low	60	150	105/65	36.6	65	96	Needs Improvement
6	Emily White	24	Female	82	10.0	Medium-High	68	165	115/75	36.7	72	97.5	Fair
7	Chris Green	27	Male	80	11.5	Medium	66	168	118/78	36.8	71	97.2	Fair
8	Alexander Black	21	Male	75	12.5	Low-Medium	62	155	108/72	36.7	68	96.8	Fair
9	Mia Garcia	23	Female	83	10.5	Medium-High	70	162	120/80	36.9	74	98.2	Good
10	Noah Wilson	26	Male	79	11.8	Medium	64	160	112/76	36.8	70	97.0	Fair

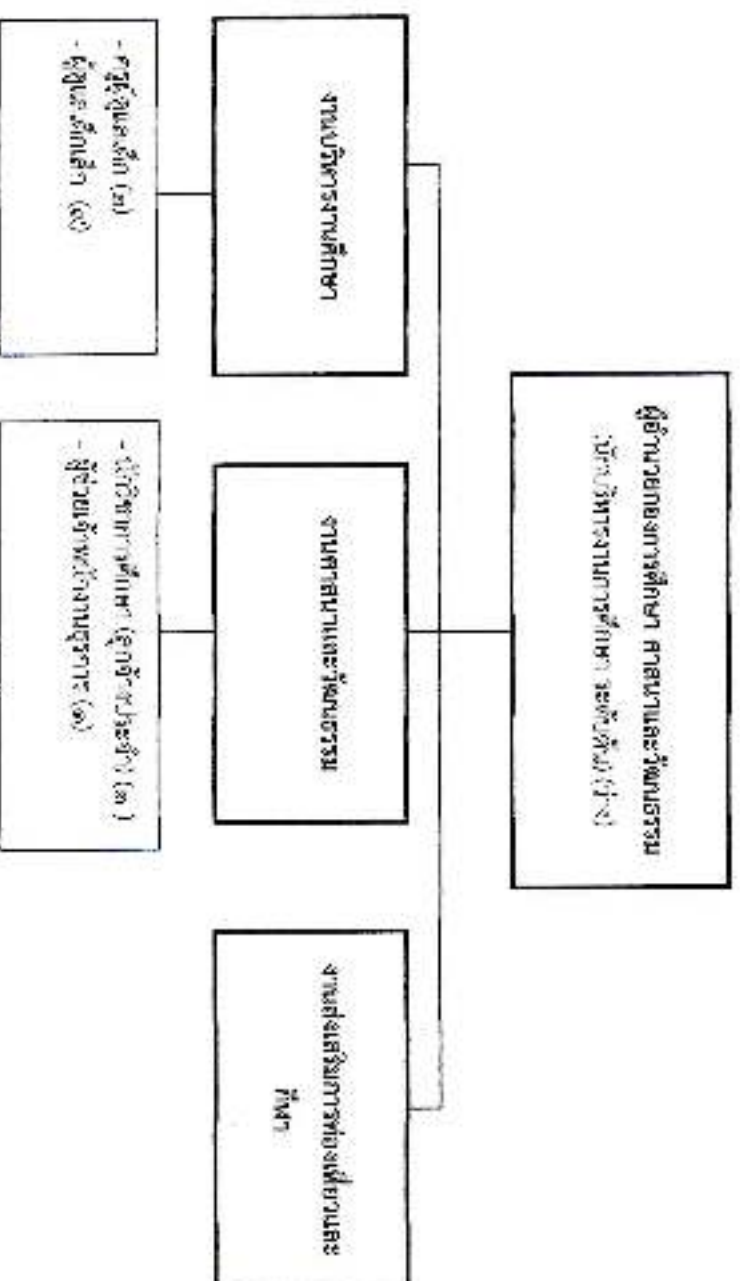
ผู้ชำนาญการของคลัง
(นักปฏิบัติงานการคลัง ระดับชำนาญ)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายใต้

- นักศึกษาสามารถสืบค้นข้อมูล (Data/Information) ได้ง่าย
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์สามารถสืบค้นข้อมูล (Data) ได้ง่าย
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์สามารถสืบค้นข้อมูล (Data) ได้ง่าย

ระดับ จำนวน	อำนาจ การสูง	จำนวน การ กลาง	อำนาจ การตั้ง	สิทธิ ขาด	อำนาจ การพิเศษ	อำนาจ การ	ผู้ตรวจการ	อายุ เกษียณ	อำนาจ งาน	ปฏิบัติราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ส่วนนอก	พนักงาน ส่วนใน	จำนวน
	-	-	๑	-	-	๓	-	-	-	๒	-	-	๔	๖
ปีงบประมาณ ที่ ๕๐	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ												
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	รวม
ประจำปี	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
การประเมินภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐

ร.ร. ที่	ชื่อ - สกุล	อายุ	การวัดร่างกาย			การวัดสมรรถภาพ			รวม
			น้ำหนัก (kg)	ส่วนสูง (cm)	ดัชนีมวลกาย	การวัดสมรรถภาพ	รวม		
๑๐๑	นายสมชาย ใจดี	๒๕	-	-	-	50.000 (kg)	-	50.000	
๑๐๒	นายสมชาย ใจดี	๒๕	-	-	-	55.000 (kg)	-	55.000	
๑๐๓	นายสมชาย ใจดี	๒๕	-	-	-	60.000 (kg)	-	60.000	
๑๐๔	นายสมชาย ใจดี	๒๕	-	-	-	65.000 (kg)	-	65.000	
๑๐๕	นายสมชาย ใจดี	๒๕	-	-	-	70.000 (kg)	-	70.000	
๑๐๖	นายสมชาย ใจดี	๒๕	-	-	-	75.000 (kg)	-	75.000	
๑๐๗	นายสมชาย ใจดี	๒๕	-	-	-	80.000 (kg)	-	80.000	
๑๐๘	นายสมชาย ใจดี	๒๕	-	-	-	85.000 (kg)	-	85.000	
๑๐๙	นายสมชาย ใจดี	๒๕	-	-	-	90.000 (kg)	-	90.000	
๑๑๐	นายสมชาย ใจดี	๒๕	-	-	-	95.000 (kg)	-	95.000	
รวมทั้งหมด									
๑๑๑	นายสมชาย ใจดี	๒๕	-	-	-	100.000 (kg)	-	100.000	
๑๑๒	นายสมชาย ใจดี	๒๕	-	-	-	105.000 (kg)	-	105.000	
๑๑๓	นายสมชาย ใจดี	๒๕	-	-	-	110.000 (kg)	-	110.000	
๑๑๔	นายสมชาย ใจดี	๒๕	-	-	-	115.000 (kg)	-	115.000	
๑๑๕	นายสมชาย ใจดี	๒๕	-	-	-	120.000 (kg)	-	120.000	

[illegible]

๑. ผู้แทนของคณะมนตรีองค์การสหประชาชาติ
๒. ผู้แทนของคณะมนตรีองค์การสหประชาชาติ
๓. ผู้แทนของคณะมนตรีองค์การสหประชาชาติ
๔. ผู้แทนของคณะมนตรีองค์การสหประชาชาติ
๕. ผู้แทนของคณะมนตรีองค์การสหประชาชาติ
๖. ผู้แทนของคณะมนตรีองค์การสหประชาชาติ
๗. ผู้แทนของคณะมนตรีองค์การสหประชาชาติ
๘. ผู้แทนของคณะมนตรีองค์การสหประชาชาติ
๙. ผู้แทนของคณะมนตรีองค์การสหประชาชาติ
๑๐. ผู้แทนของคณะมนตรีองค์การสหประชาชาติ

ပြည်ထောင်စု

မင်းသားတို့၏အမည်များကိုလည်း ခေါ်ဝေါ်

၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၁ ရက်နေ့၊ နံနက် ၈ နာရီ ၀၀ မိနစ်

PLANTATION OF LUMBER IN THE STATE OF TEXAS

10342510625.0000.00 2020

618142 79

ප්‍රකාශන අංක 10

[illegible]

US814862A

၁. မြန်မာနိုင်ငံတော်

๑. ผู้จัดทำเอกสารฉบับนี้ ๒

1997.03.27

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន: ២

[illegible][illegible]

WILEY-INTERSCIENCE, INC.

[illegible]

236.007.000.000.000

272.18.06.06.06.06.06.06

LEWIS & CLARK COLLEGE, '89

2000

E. 14011571753

BIBLIOTHECA MUSEI HIST. NAT. ROMAE

CLICQUET, L. 1973. *Les poissons de l'océan Atlantique*. Paris: Masson.

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน

ที่	รหัสผู้ศร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยงานที่ดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่	✓	✓	✓	หน่วยงานอื่น/องค์กรบริหารส่วนตำบล

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง (ตามสายงาน)

ที่	รหัสผู้ศร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยงานที่ดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๒ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๓ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๕	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๓ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๙	นักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๓ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๓ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๓	นักบริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๔	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา จำนวน ๓ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ที่	พนักสูร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยงานที่ดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๕	นักบริหารงานศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๖	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา จำนวน ๓ ราย	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ ราย	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๘	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม จำนวน ๒ ราย	✓	✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๑๙	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๓. พนักสูรการบริหาร

๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย	✓	✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓ ราย		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔	ประธาน/รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธาน/รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย	✓	✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๕	ผู้สมควรศึกษาพัฒนาชีวิตสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓๒ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๔. พนักสูรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	พนักสูร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยงานที่ดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	เพิ่มทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง จำนวน ๒๕ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒	การดำเนินงานทางวินัย	ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๕ ราย	✓	✓	✓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๕. พลังสู่การพัฒนาชุมชนและจริยธรรม

ที่	พลังสู่ดาว	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยงานที่ดำเนินการ
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	คุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบจ. พนักงาน จำนวน ๗๔ ราย	✓	✓	✓	องค์การบริหารส่วนตำบล/หน่วยงานอื่น

ศูนย์พัฒนาพันธุ์พืชเขตภาคเหนือ กรมการส่งเสริมการเกษตร จังหวัดเชียงใหม่

SUBJECTS

ព័ត៌មានប្រភព៖ ទិន្នន័យស្រាវជ្រាវរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ២០១២

๓) การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๑

ព្រះបាទស្រីរាជវរ្ម័នទី៧ បានប្រកាសឲ្យសាងសង់ប្រាសាទបាវត្មានៅឃុំបាវត្មា សង្កាត់បាវត្មា ខណ្ឌបាវត្មា ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ក្នុងឆ្នាំ១១៩១ ដើម្បីសម្រាប់ប្រារព្ធពិធីបុណ្យប្រពៃណីរបស់ខ្មែរ។

ឆ្នាំប្រាំបួនម្ភៃរាជសម្ភា ១៩៧៩ ទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១២ ព្រះបរមរាជវាំង ភ្នំពេញ ។

๖. การสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

[illegible]

ကုမ္ပဏီများ၏ အသုံးပြုမှုများကို ထိန်းချုပ်ရန် အရေးကြီးပါသည်။

การประเมินผลและการปรับปรุงคุณภาพ

[illegible]

๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ๖. ๗. ๘. ๙. ๑๐. ๑๑. ๑๒. ๑๓. ๑๔. ๑๕. ๑๖. ๑๗. ๑๘. ๑๙. ๒๐. ๒๑. ๒๒. ๒๓. ๒๔. ๒๕. ๒๖. ๒๗. ๒๘. ๒๙. ๓๐. ๓๑. ๓๒. ๓๓. ๓๔. ๓๕. ๓๖. ๓๗. ๓๘. ๓๙. ๔๐. ๔๑. ๔๒. ๔๓. ๔๔. ๔๕. ๔๖. ๔๗. ๔๘. ๔๙. ๕๐. ๕๑. ๕๒. ๕๓. ๕๔. ๕๕. ๕๖. ๕๗. ๕๘. ๕๙. ๖๐. ๖๑. ๖๒. ๖๓. ๖๔. ๖๕. ๖๖. ๖๗. ๖๘. ๖๙. ๗๐. ๗๑. ๗๒. ๗๓. ๗๔. ๗๕. ๗๖. ๗๗. ๗๘. ๗๙. ๘๐. ๘๑. ๘๒. ๘๓. ๘๔. ๘๕. ๘๖. ๘๗. ๘๘. ๘๙. ๙๐. ๙๑. ๙๒. ๙๓. ๙๔. ๙๕. ๙๖. ๙๗. ๙๘. ๙๙. ๑๐๐.

[illegible]

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្រុមហ៊ុន

คณะกรรมาธิการการเกษตรและสหกรณ์ขอเสนอร่างพระราชบัญญัติการประกอบอาชีพการเกษตร พ.ศ.

[illegible]

សេចក្តីសន្និដ្ឋានរបស់គណៈកម្មាធិការស្រាវជ្រាវ និង ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

มีกำหนดให้คณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรมควบคุมเป็นผู้ดำเนินการในส่วนนี้
ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้บริโภค และเพื่อให้มีความเหมาะสม

មេត្តាជួយគ្នាប្រយោជន៍ដល់សង្គម

[illegible]

ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ

[illegible][illegible][illegible]

สามารถประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานของศูนย์ฯ ได้เป็นอย่างดี

ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និង រដ្ឋបាលនៃគណៈអភិវឌ្ឍន៍ តំបន់ទី១
ខេត្តកោះកុង

ព្រះបាទសីហនុវរ្ម័នទី១ បានបង្កើតនូវប្រព័ន្ធប្រយោជន៍សាសនា និងសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានជួយដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសកម្ពុជា។

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๑ ของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์

פסוק

การสมัครเข้าศึกษาในหลักสูตรปริญญาตรี สาขาวิชาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดปทุมธานี ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๒ มีดังนี้

L N M M E L U P T I L U C B E 1 2 3 4 5 6 7 8 9 L N M M E L U P T

၆၉၈၆၂၆၆

[illegible]

နိဗ္ဗာန်ရရှိမှု -

NOVEL POLYMER MOLECULES -

ပြုစုထားသောစာမျက်နှာ -

DEMENTIA, D'S

UNRECORDED -

8755.01.31.44.171.5 -

உள்ளேயேயுள்ளது -

ឃុំស្រែចេញស្រូវ ១២៣

ឆ្នាំទី១៧៧៧ រដ្ឋបាលក្រុងសៀមរាប ០១០៣២ -

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX -

LITERATURE CITED

5.5.5. ផលប្រយោជន៍ដល់សង្គម

PLUMBIC CHLORIDE -

RLM LITHUANIAN LITHUANIAN -

កម្រិតការងារប្រចាំថ្ងៃ -

පළමුවෙන්ම ඔබ

על מנת שיהיה ברור, נציין שכל המידע המופיע בדף זה, כולל תמונות, טקסט, קול, וידאו, אינו אמור להוות ייעוץ או המלצה, ויש להתייעץ עם יועץ פיננסי מוסמך.

[illegible]

အကျဉ်းချုပ် အဖွဲ့အစည်းများ၏ အခြေခံသဘောထား

WIKI -

ALUMINUM SULFATE HYDRATE -

08MAY2005 0000Z

ՄԱՐԿԱԾՈՒՄ

ក្នុងរដ្ឋធានីប៉េកាំងមានប្រជាជន -

WILSON, R. -

សេចក្តីសម្រេចរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិរៀបចំការបោះឆ្នោត -

អង្គការសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ ឆ'១២

ԱՅՏԱՆԱԳՐԱԿԱՆ ԳՐԱԴԱՐԱՆ -

အိမ်ထောင်ရေးနှင့် ကလေးများ

ក្រុមហ៊ុនស្ថាប័នសេវាសង្គមខ្មែរ
(ស.ស.ស.ស.ស.)



ចេញនៅ ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៩ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០២២

ប្រធានក្រុមហ៊ុនសេវាសង្គមខ្មែរ

ឬ ៣ មេត្តាអានស្នើសុំ

ក្រុមហ៊ុនសេវាសង្គមខ្មែរ គឺជាអង្គការមិនមែនសមាជិក ដែលមានប្រភពប្រាក់ចំណូលពីការផ្តល់សេវាសង្គមដល់សាធារណជន ដែលបានចុះបញ្ជីជាអង្គការមិនមែនសមាជិក នៅក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និងក្រសួងព្រៃនេសាទ និងការងារសត្វល្អិត។ ក្រុមហ៊ុនសេវាសង្គមខ្មែរ គឺជាអង្គការមិនមែនសមាជិក ដែលបានចុះបញ្ជីជាអង្គការមិនមែនសមាជិក នៅក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និងក្រសួងព្រៃនេសាទ និងការងារសត្វល្អិត។

សមាជិកសេវាសង្គមខ្មែរ	សមាជិកសេវាសង្គមខ្មែរ
សមាជិកសេវាសង្គមខ្មែរ	សមាជិកសេវាសង្គមខ្មែរ
សមាជិកសេវាសង្គមខ្មែរ	សមាជិកសេវាសង្គមខ្មែរ
សមាជិកសេវាសង្គមខ្មែរ	សមាជិកសេវាសង្គមខ្មែរ
សមាជិកសេវាសង្គមខ្មែរ	សមាជិកសេវាសង្គមខ្មែរ
សមាជិកសេវាសង្គមខ្មែរ	សមាជិកសេវាសង្គមខ្មែរ
សមាជិកសេវាសង្គមខ្មែរ	សមាជិកសេវាសង្គមខ្មែរ

ក្រុមហ៊ុនសេវាសង្គមខ្មែរ គឺជាអង្គការមិនមែនសមាជិក ដែលមានប្រភពប្រាក់ចំណូលពីការផ្តល់សេវាសង្គមដល់សាធារណជន ដែលបានចុះបញ្ជីជាអង្គការមិនមែនសមាជិក នៅក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និងក្រសួងព្រៃនេសាទ និងការងារសត្វល្អិត។ ក្រុមហ៊ុនសេវាសង្គមខ្មែរ គឺជាអង្គការមិនមែនសមាជិក ដែលបានចុះបញ្ជីជាអង្គការមិនមែនសមាជិក នៅក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និងក្រសួងព្រៃនេសាទ និងការងារសត្វល្អិត។

ឬ ៣ មេត្តាអានស្នើសុំ

ចេញនៅ ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៩ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០២២

ប្រធានក្រុមហ៊ុនសេវាសង្គមខ្មែរ



	๑๑	นายก อบจ.นพ.	
	๑๒	นายก อบจ.นพ.	
	๑๓	นายก อบจ.นพ.	
	๑๔	นายก อบจ.นพ. (นายก อบจ.นพ.นพ.) นายก อบจ.นพ.	
			นายก อบจ.นพ.
	๑๕	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๑๖	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๑๗	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๑๘	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๑๙	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๒๐	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๒๑	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๒๒	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๒๓	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๒๔	นายก อบจ.นพ.นพ.	
			นายก อบจ.นพ.
	๒๕	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๒๖	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๒๗	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๒๘	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๒๙	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๓๐	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๓๑	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๓๒	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๓๓	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๓๔	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๓๕	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๓๖	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๓๗	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๓๘	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๓๙	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๔๐	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๔๑	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๔๒	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๔๓	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๔๔	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๔๕	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๔๖	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๔๗	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๔๘	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๔๙	นายก อบจ.นพ.นพ.	
	๕๐	นายก อบจ.นพ.นพ.	
			นายก อบจ.นพ.
	นายก อบจ.นพ.	นายก อบจ.นพ.	นายก อบจ.นพ.

(CLARENCE BUNNEL)

တရားရံ 'မ'မ. ကိစ္စကိစ္စ ကိစ္စကိစ္စ ကိစ္စကိစ္စ ကိစ္စကိစ္စ ကိစ္စကိစ္စ

[illegible][illegible]

(លេខ១៩-២០១៩/២៧ អនក្រ.ជ/ក្រ.ប) រ៉ូ ឆ មន្ត្រីប្រតិបត្តិការក្នុងស្រុក ចម្រើន
មន្ត្រីអនុប្រតិបត្តិការក្នុងស្រុក ចម្រើន



