

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)



องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ

อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศได้มีการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาร่าง定律และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับหนังสือจังหวัดเพร ที่ พร ๐๐๒๓.๒/ว ๓๐๘๙ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำเข้าให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ จึงได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจกรรมอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ

เมษายน ๒๕๖๔

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัจจุบันและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๓

## ภาคผนวก

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔
- ประกาศประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
- แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานที่ว่าไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด)พิจารณากำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้ คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจน ทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้(อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วน- ท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็น ครอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจ หน้าที่และการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาฯ สำหรับส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่างอกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการ และบรรจุ-แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อการกิจกรรม อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการ-กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และ สภาพปัจจัยขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ ดำเนินการ โดยมุ่งมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตที่ต้องมีการวางแผนครอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยน ไปตามทิศทางในอนาคต ในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคน ให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยnlักษณะการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติราชบัญญัติระบุนิตย์บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจัด (Work process) เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคลากรโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ได้ภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านซ่อม หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลาตามมาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมภาคการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูล ที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อน่วยงานจัดใหม่ในภาคเอกชน นากจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ที่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานซ้ำตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกณฑ์อายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกณฑ์อายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุ่งมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกับ เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกเหนือนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบทากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของการงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรับการกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัจจัยของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาด มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาดได้มีการวิเคราะห์สภาพปัจจัยและความต้องการของประชากรในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย ขอบข่ายและปริมาณของปัจจัย พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย และการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ชื่อปัจจัย	สภาพปัจจัย
๑. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	
๑.๑ การประกอบอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนประสบปัญหาการว่างงาน เนื่องจากถูกเลิกจ้างและไม่มีงานทำ</li> <li>- ประชาชนไม่มีที่ดินเป็นของตนเองเมื่อถึงฤดูทำการเกษตร ต้องเช่าที่ในการทำการเกษตร มีจำนวนประมาณ ๕๐๐ คน</li> <li>- ไม่มีการส่งเสริมอาชีพอย่างจริงจังให้กับผู้ว่างงาน และผู้ว่างงานขาดความกระตือรือร้นในการหางานทำ</li> </ul>
๑.๒ การทำการเกษตรในฤดูแล้งมีผลผลิตตกต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เกษตรกรขาดแหล่งน้ำเพื่อทำการเกษตรในฤดูแล้งประมาณ ๓,๕๗๐ ไร่</li> <li>- แหล่งน้ำที่มีอยู่ห่างไกลกับพื้นที่ทำการเกษตร</li> <li>- ไม่มีเครื่องสูบน้ำที่เพียงพอ กับการทำเกษตร</li> <li>- ผลผลิตต่ำ , ผลผลิตตกต่ำทำให้เกษตรประสบภาวะขาดทุน และก่อให้เกิดปัญหาหนี้สินตามมา</li> </ul>
๑.๓ ค่าครองชีพ และ ต้นทุนการ ผลิตสูงขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ประกอบอาชีพในการผลิตมีต้นทุนการผลิตสูงขึ้นประกอบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น อันสืบเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ</li> </ul>
๒. ปัจจัยด้านสังคม	
๒.๑ การให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อให้ทราบถึงความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนไม่ทราบถึงบทบาท อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างถูกต้องและทั่วถึง</li> <li>- ประชาชนขาดข้อมูลที่ควรทราบถึงการปกครองระบบกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น และขาดความรู้ความเข้าใจ บทบาทของตนเองต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>- ป้ายประกาศประชาสัมพันธ์ยังมีไม่ทั่วถึง ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน</li> </ul>
๒.๒ สถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอและทั่วถึง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ดูแลเด็กยังขาดความรู้ความเข้าใจในการเลี้ยงดูเด็กอย่างถูกวิธี</li> <li>- เยาวชนยังไม่มีการรวมกลุ่มกันอย่างจริงจัง มีเวลาว่างมากกว่าการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์</li> </ul>
๒.๓ การพัฒนาเด็ก เยาวชนสตรีและผู้สูงอายุ มีไม่เพียงพอต่อความจำเป็น	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มสตรียังไม่ทราบถึงบทบาทของตนเองที่มีต่อชุมชน</li> <li>- คนยากจน คนพิการเด็ก และผู้สูงอายุในตำบลยังขาดความดูแลจากส่วนราชการอย่างทั่วถึง</li> </ul>

<p><b>๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</b></p> <p>๓.๑ การคมนาคมขนส่งไม่สะดวกและท้วถึง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สภาพถนนเดิมเป็นผิวจราจร ชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อบางแห่งที่รุดไม่สามารถใช้การได้ และผิวจราจรแคบ</li> <li>- ยังขาดสะพานที่ได้มาตรฐาน</li> <li>- ถนนลูกรังบางสายไม่สามารถใช้การได้ในฤดูฝน</li> </ul>
<p>๓.๒ การระบายน้ำไม่สะดวกและท้วถึง ก่อให้เกิดน้ำท่วมขังในฤดูฝน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พื้นที่ยังขาดท่อระบายน้ำ และรางระบายน้ำทำให้เกิดน้ำท่วมขัง ในฤดูฝน</li> <li>- ลำน้ำธรรมชาตีตื้นเขินทำให้ระบายน้ำไม่ทันเป็นต้นเหตุให้เกิดน้ำท่วมขัง</li> </ul>
<p>๓.๓ ไฟฟ้าสาธารณณะ (ไฟกั่ง)ไม่ท้วถึง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไฟฟ้าสาธารณณะ (ไฟกั่ง)ยังไม่เพียงพอไม่ครอบทุกซอยและบางจุดที่สำคัญ</li> <li>- ไฟฟ้าสาธารณณะ (ไฟกั่ง)ที่มีอยู่เดิมชำรุดเสียหาย</li> <li>- รายฎรในพื้นที่ขยายเขตที่อยู่อาศัยออกไป</li> </ul>
<p>๓.๔ ด้านการสื่อสารไม่ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ห้องระจายช่าวมีน้อยไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่และบางแห่งอยู่ในสภาพใช้งานไม่เต็มที่</li> </ul>
<p><b>๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ</b></p> <p>๔.๑ น้ำเพื่อการเกษตรมีปริมาณไม่เพียงพอ ต่อการทำการเกษตร</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรแหล่งน้ำที่มีอยู่ไม่เพียงพอและอยู่ห่างจากพื้นที่ทำการเกษตร</li> <li>- แหล่งน้ำธรรมชาติ เช่น ห้วย ลำน้ำตื้นเขินและแห้งขาดบ่อหน้า และสระน้ำมีน้อยเพียงพอต่อพื้นที่ทำการเกษตร</li> </ul>
<p>๔.๒ คุณภาพและปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อ การใช้เพื่ออุปโภคบริโภค ตลอดปี</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- น้ำประปาไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน</li> <li>- คุณภาพของน้ำประปาที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังไม่มีคุณภาพดีเท่าที่ควร</li> <li>- บ่อน้ำดาดล้มีน้อยเพียงพอและแห้งขาดในฤดูแล้ง</li> <li>- ระบบนำ้ำประปามีบ้านขาดการดูแลรักษาอย่างถูกวิธี</li> </ul>
<p><b>๕. ปัญหาสาธารณสุข</b></p> <p>๕.๑ การบริการด้านสาธารณสุข</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การให้บริการด้านสาธารณสุขยังไม่ท้วถึง</li> <li>- ขาดวัสดุอุปกรณ์ เวชภัณฑ์ และบุคลากร</li> </ul>
<p>๕.๒ สุขลักษณะในบ้านสุขภาพและอนามัย ของประชาชนอยู่ในเกณฑ์ดี</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การเก็บขยะและการกำจัดขยะยังไม่ท้วถึงและยังไม่ถูกวิธี ก่อให้เกิดพاهะนำโรค และสุขภาพจิตเสีย</li> <li>- การระบายน้ำไม่สะดวกทำให้เกิดน้ำท่วมขังเน่าเสียเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย</li> <li>- มีการระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคฉี่หนูโรคอุจจาระร่วงโรคเอดส์ฯฯ</li> </ul>

<b>๖.ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร</b>	
<b>๖.๑ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในรูปแบบการประชาคม</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการประชาคมหมู่บ้าน / ตำบล</li> <li>- ประชาชนขาดความสนใจในการเข้าร่วมประชาคมหมู่บ้าน / ตำบล</li> </ul>
<b>๖.๒ การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในอบต. ยังไม่เต็มที่</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรยังขาดประสบการณ์ความรู้ความเข้าใจในระเบียบและกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงานของอบต.</li> <li>- ขาดการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของ อบต. และการบริหารงานใน อบต.ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>
<b>๖.๓ วัสดุครุภัณฑ์ต่างๆในสำนักงานมีไม่เพียงพอ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- วัสดุ ครุภัณฑ์เครื่องมือใช้ในการปฏิบัติงานในสำนักงานเดิม ชำรุดและมีไม่เพียงพอ</li> </ul>
<b>๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	
<b>๗.๑ การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษายังไม่เพียงพอ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เด็กนักเรียนขาดวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน</li> <li>- วัสดุกีฬามีไม่เพียงพอและสนับสนุนเด็กเล่นยังมีไม่เพียงพอ</li> <li>- ประชาชนไม่มีการpubประพุตคุยเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์กัน เท่าที่ควร</li> <li>- ไม่มีสถานที่ที่จะให้ประชาชนศึกษาวัฒนธรรมท้องถิ่นและยังขาดศูนย์วัฒนธรรมท้องถิ่น</li> </ul>
<b>๗.๒ การทำกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมร่วมกัน</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาวัฒนธรรมประเพณีและวันสำคัญ</li> </ul>
<b>๘.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</b>	
<b>๘.๑ การกำจัดขยะมูลฝอยยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ภายในพื้นที่ของตำบลยังไม่มีที่ทิ้งขยะ</li> <li>- การเก็บขยะยังไม่ทั่วถึงครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตตำบล</li> <li>- ที่รองรับขยะ (ถังขยะ) เท่าที่มีอยู่ยังมีไม่เพียงพอที่จะรองรับปริมาณขยะ</li> <li>- การทำลายขยะมูลฝอยยังไม่ถูกสุขาลักษณะ</li> </ul>

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ดังนี้

### ๑. ด้านคนและสังคม

#### ๑.๑ การศึกษา

##### จุดแข็ง

ในพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศมีการจัดการศึกษาเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากนี้ยังฝึกอบรมเกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพต่างๆ และมีการให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโทแก่บุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ຈຸດອ່ອນ

ขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยสำหรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายด้านการศึกษา

ໂຄກສ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานทางการศึกษา มีการประสานความร่วมมือเป็นอย่างดีในการร่วมกันพัฒนาการศึกษา

อุปสรรค

ปัจจุบันกฎหมาย หรือระเบียบในเรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีความชัดเจน จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถสนับสนุนและพัฒนาการศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ และค่านิยม ของผู้ปกครองที่ส่งเสริมวัฒนธรรมแลนด์เซียนในโรงเรียนที่มีเชือเสียงทั้งในจังหวัดและนอกจังหวัด

๑.๒ ສາງາຣະນສະ

ຈົດແຂ້ງ

ตำบลร่องกาด มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๒ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลร่องกาดและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านปงพราว ที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างครอบคลุม พร้อมทั้งมีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านคอยให้บริการและปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลเด็กน้ำนมสุขอนุเคราะห์ ให้กับประชาชนในพื้นที่

กฤษณะ

การกิจด้านสาธารณสุขเป็นงานเฉพาะด้าน จึงขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงาน เครื่องมือทางการแพทย์ที่จะช่วยเหลือผู้ป่วยเบื้องต้นยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

ໂຄກສ

รัฐบาลได้เปลี่ยนแปลงชื่อจากสถานีอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขึ้นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน และเพิ่มศักยภาพในการปฎิบัติงาน

อปสรรค

ปัจจุบันกฎหมาย หรือระเบียบในเรื่องการจัดการด้านสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีความชัดเจน จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถปฏิบัติตามได้ตรงกับความต้องการของประชาชน ขาดการติดต่อประสานข้อมูลซึ่งกันและกัน

### ๑.๗ គិតលីវ៉ាមុន្តររម្យនូវការណីកើតឡើងទៀត

ପ୍ରତିକାଳୀନ

ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ มีศิลปวัฒนธรรม มีประเพณีที่ดีงาม และมีภูมิปัญญา ห้องเก็บพื้นหลังหลาย

๒๘๖

ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ขาดบุคลากรที่จะสืบสานองค์ความรู้เก่าๆ ในด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น และขาดสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรม เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับเยาวชน

ໄລກາສ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่างๆ มีความพร้อมที่จะให้การสนับสนุนในด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

## อุปสรรค

สภาพสังคมในปัจจุบันเยาวชนได้ให้ความสนใจกับวัฒนธรรมจากต่างชาติ การรับวัฒนธรรมใหม่ๆ ตามกระแสนิยมทำให้ค่านิยมเปลี่ยนไปจากประเพณีดั้งเดิม มีความสนใจในวัฒนธรรมของไทยลดน้อยลง

### ๑.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อย

#### จุดแข็ง

ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศมี ตำรวจบ้าน และอาสาสมัครในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มพกภัย, บอพพร. พร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจที่จะก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งการช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ

#### จุดอ่อน

พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศเป็นพื้นที่ที่กว้าง ในการเกิดเหตุบางครั้งอาจไปถึงสถานที่นั้นๆ ล่าช้า ก่อให้เกิดความเสียหายในวงกว้าง และปัญหาฯ เสพติดที่ยังมีอยู่ในพื้นที่

#### โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ มีการประสานความร่วมมือกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินงานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนกิจกรรมด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย

## อุปสรรค

สภาพสังคมในปัจจุบันเกิดปัญหาการลักขโมยและปัญหาอาชญากรรมเพิ่มขึ้น เนื่องจากสินค้าอุปโภค-บริโภค และราคาน้ำมันมีราคาที่แพงมากขึ้น อีกทั้งการเกิดภัยพิบัติต่างๆ จากธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย เป็นต้นซึ่งภัยต่างๆ เหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการรักษาความสงบเรียบร้อย

### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

#### ๒.๑ ผลผลิตทางการเกษตร

#### จุดแข็ง

พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำการเกษตร เช่น ปลูกข้าว ปลูกถั่วเหลือง เป็นต้น

#### จุดอ่อน

ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ หน่วยงานราชการ ให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ ประสบการณ์ทางการบริหารจัดการด้านการตลาด ขาดแคลนตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร

#### โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ หน่วยงานราชการ ให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ อุปสรรค

เนื่องจากเกิดภาวะราคาน้ำมันแพงทำให้ต้นทุนการผลิตสูงประกอบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

### ๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### ๓.๑ การคมนาคมและการขนส่ง

#### จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศมีงบประมาณเป็นของตนเอง สามารถดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมได้อย่างรวดเร็ว

### จุดอ่อน

ในการดำเนินการเกี่ยวกับการก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีตต้องใช้บประมาณเป็นจำนวนมาก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ มีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะดำเนินการ

### โอกาส

ขอรับการสนับสนุนจากส่วนราชการตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗

### อุปสรรค

จะเป็นข้อกฎหมายไม่เอื้อต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศไม่ทั่วถึง

### ๓.๒ การพัฒนาแหล่งน้ำ

#### จุดแข็ง

ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศมีแหล่งน้ำธรรมชาติ และแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นจากงบประมาณของหน่วยงานราชการต่างๆ เพื่อให้ประชาชนมีน้ำสำหรับทำการเกษตรและการอุปโภค บริโภคอย่างเพียงพอ

#### จุดอ่อน

ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศยังขาดการจัดการน้ำอย่างเป็นระบบเนื่องจากภูมิประเทศบ้าน้ำขาดแคลนน้ำและเมื่อถึงฤดูฝนน้ำมีปริมาณมากเกินจำนวน จึงต้องมีการพัฒนาระบบการกักเก็บน้ำให้มีประสิทธิภาพ

### โอกาส

นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาแหล่งน้ำและแก้ไขปัญหาน้ำแล้ง

### อุปสรรค

ในปัจจุบันตำบลร่องกาศประสบปัญหาน้ำภาวะโลกร้อน ซึ่งเกิดจากหลายปัจจัย จนเกิดภาวะน้ำท่วม และเกิดภัยแล้ง ฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล

### ๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ๔.๑ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดแข็ง

ภายในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และองค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศยังมีกิจกรรมปลูกต้นไม้เฉลิมพระเกียรตินิบริเวณที่ดินสาธารณะเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่า

#### จุดอ่อน

การใช้สารเคมีด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และการใช้สิ่งของที่ฟุ่มเฟือย ทำให้ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### โอกาส

ในปัจจุบันหน่วยงานต่างๆ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้ความสนใจในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งดำเนินการในเรื่องการประชาสัมพันธ์การให้ความรู้ สร้างความเข้าใจและสร้างจิตสำนึกของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### อุปสรรค

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังไม่มีประสิทธิภาพ และการขาดความใส่ใจในการลดภาวะโลกร้อน

## ๕. ด้านการบริหารจัดการ

### ๕.๑ การพัฒนาองค์กร

#### จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกາศ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง ประกอบด้วยโครงสร้าง ๒ ส่วน คือ สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีสถานที่และอาคารที่ทำการ เหมาะสมและเพียงพอ มีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ และพัฒนาบุคลากรโดยการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องอีกทั้งยังมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

#### จุดอ่อน

หน่วยงานยังขาดเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

#### โอกาส

พระราชบัญญัติสภาพัฒนาฯ พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และระเบียบกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

#### อุปสรรค

ระเบียน กฎหมาย บางอย่างล้าสมัยและไม่ชัดเจน การพัฒนาในด้านต่างๆ ไม่สอดคล้องกับความจริงของโลกโลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยีใหม่ๆ

## แนวทางการพัฒนาและยุทธศาสตร์การพัฒนา

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่องกາศ มี ๖ ยุทธศาสตร์ และ ๒๑ แนวทางพัฒนาดังนี้

### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค

#### แนวทางพัฒนา

๑.๑ การพัฒนาโครงสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมและสาธารณูปโภค

๑.๒ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคให้มีคุณภาพ และน้ำเพื่อการเกษตร

๑.๓ การพัฒนาสาธารณูปโภคด้านไฟฟ้าและการสื่อสาร

### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

#### แนวทางพัฒนา

๒.๑ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน

๒.๒ การพัฒนาส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และการแก้ไขปัญหาความยากจน

### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางด้านการเมือง การปกครอง

#### แนวทางพัฒนา

๓.๑ การพัฒนาด้าน การส่งเสริมความรู้ ศักยภาพของบุคลากร และผู้บริหาร

๓.๒ การพัฒนาด้าน ส่งเสริมระบบราชการ และการบริการประชาชน

๓.๓ การพัฒนาวัสดุ/ครุภัณฑ์ในการจัดการของหน่วยงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

๓.๔ การส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓.๕ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา

#### แนวทางพัฒนา

๔.๑ การส่งเสริมด้านสังคม

๔.๒ การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

๔.๓ การส่งเสริมและจัดการศึกษาในท้องถิ่น

## ๔.๔ การส่งเสริมอนุรักษ์และพัฒนาขนบธรรมเนียมประเพณี

### ๔.๕ การส่งเสริมด้านศาสนา

#### ๕. ยุทธศาสตร์การสาธารณสุข

##### แนวทางพัฒนา

๕.๑ การพัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของประชาชน

๕.๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการป้องกันโรคติดต่อ

๕.๓ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน

#### ๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนา อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### แนวทางพัฒนา

๖.๑ การอนุรักษ์พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๒ การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๖.๓ การป้องกันตั้งปั้ง

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ ยังได้นำให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการจ่ายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยการวิเคราะห์ที่ดูแล้ว จุดอ่อน โอกาส กัยคุกคาม ใน การดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ กำหนดวิธีการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัจจุบัน โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๙(๑))

- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรฐาน ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรฐาน ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณูปการ (มาตรฐาน ๑๖(๕))

**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรฐาน ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรฐาน ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรฐาน ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรฐาน ๑๖(๑๐))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนและอัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรฐาน ๑๖(๗))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรฐาน ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรฐาน ๑๖(๑๙))

**๓. ด้านการจัดระบบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรฐาน ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรฐาน ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรฐาน ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรฐาน ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรฐาน ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรฐาน ๑๖(๒๘))

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พัฒนาระบบและภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรฐาน ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรฐาน ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราชภูมิ (มาตรฐาน ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรฐาน ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรฐาน ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรฐาน ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรฐาน ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรฐาน ๑๖(๗))

**๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรฐาน ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

**ปฏิญญา (มาตรฐาน ๖๗(๖))**

- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรฐาน ๑๗(๑๒))

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรฐาน ๖๗(๘))

- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรฐาน ๖๗(๕))

- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรฐาน ๑๖(๙))

- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรฐาน ๑๗(๑๔))

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วน**

### ห้องคิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องคิ่นในการพัฒนาท้องคิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
  - (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
  - (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑))
  - (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องคิ่น(มาตรา ๑๗(๓))
  - (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องคิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))
- ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ อบต. ให้ไว้เคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวสามารถ จะแก้ไขปัญหาของ องค์กรบริหารส่วนตำบลร่องกาศ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์กรบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล

หมายเหตุ.- มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓  
 มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องคิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

### ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบต. จะดำเนินการ

#### ภารกิจหลัก

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

#### ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาธรรมาภิบาลและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยเดินกำหนดส่วนราชการไว้ ๓ ส่วนราชการประกอบด้วย สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง แต่ด้วยตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ และเรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อย่อ่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดแพร่ (ก.อบต.-จังหวัดแพร่) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔ จึงกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยได้จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๔ อัตรา เพื่อให้มีความเหมาะสมสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนวยหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

ซึ่งหากจะเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีขนาดเดียวกัน งบประมาณและการหน้าที่ใกล้เคียงกัน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จะเห็นได้ว่าต่อไปนี้

ลำดับ	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู ส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)	รวม
๑	อบต.ร่องกาศ	๔	๔๘,๐๒๔,๐๐๐	๑๘	๖	๑	๒๙	๕๔
๒	อบต.เวียงทอง	๖	๖๒,๔๖๑,๐๐๐	๒๙	๑๐	๑	๑๙	๕๙
๓	อบต.น้ำคำ	๖	๖๖,๑๕๙,๐๐๐	๒๔	๙	๑	๒๔	๕๙

## ๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกາມมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาน้ำดื่มและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

### ๔.๑ โครงสร้าง

จากการท่องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกາມ ได้กำหนดภารกิจหลักและการกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกາມจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้ตรงกับภารกิจ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัด</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานบริหารงบประมาณสำนักงานปลัดฯ</li> <li>- งานพัสดุในส่วนของสำนักงานปลัดฯ</li> <li>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์องค์กร</li> <li>- งานอาคาร สถานที่และยานพาหนะ</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> <li>- งานอำนวยการและประสานราชการ</li> <li>- งานสนับสนุนและบริการประชาชน</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานแผนงบประมาณ</li> <li>- งานข้อบัญญัติ งpm.รายจ่ายประจำปี</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานการดำเนินทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบ กฎหมาย</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ( นักบริหารงานทั่วไป )</li> </ul> <p>ประเภทตำแหน่ง อำนวยการห้องถิ่น ระดับต้น</p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการทั่วไป</li> <li>- งานธุรการผู้บัญชาติและสมาชิกสภาก</li> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานกิจการสภาก</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานรักษากฎหมายส่งเสริมเรียบร้อย</li> <li>- งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานอาคารสถานที่</li> <li>- งานยานพาหนะ</li> <li>- งานจดทะเบียนพาณิชย์</li> <li>- งานศูนย์ดำรงธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>- งานศูนย์ยุติธรรมตำบล</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานยุทธศาสตร์ขององค์การ บริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาห้องถิ่น</li> <li>- งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด</li> </ul>	

หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม</li> <li>- งานตรวจสอบตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ</li> <li>- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</li> <li>- งานสถิติข้อมูล</li> <li>- งานสารสนเทศ</li> <li>- งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> </ul>	<u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยการ อปพร.</li> <li>- งานป้องกันสาธารณภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือที่พื้นที่บรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือและบริการสาธารณูปโภค</li> <li>- งานการรักษาความสงบภายใน</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> </ul>
	<u>๑.๕ งานกิจกรรมสpa</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระบุข้อบังคับการประชุมสpa</li> <li>- งานการประชุมสpa อบต.</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> </ul>	
	<u>๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>- งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานควบคุมโรคติดต่อและสัตว์นำโรค</li> <li>- งานระบบวิทยา</li> <li>- งานโรคเอดส์</li> </ul>	
	<u>๑.๗ งานสวัสดิการสังคม</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> </ul>	
	<u>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและปราบศัตรูพืช</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพเกษตรกร</li> </ul>	
	<u>๑.๙ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมศาสนา และวัฒนธรรม</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ร่องกาศ</li> <li>- โรงเรียนอนุบาล อบต.ร่องกาศ</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม</li> <li>- งานตรวจสอบตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ</li> <li>- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</li> <li>- งานสถิติข้อมูล</li> <li>- งานสารสนเทศ</li> <li>- งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> </ul>	<u>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</li> <li>- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครุบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง</li> <li>- งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ</li> <li>- งานกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง</li> <li>- งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน</li> <li>- งานบรรจุและแต่งตั้ง</li> <li>- งานจัดทำ ควบคุมตรวจสอบ แก้ไข บันทึก ข้อมูลทะเบียนบัตรประจำตัว</li> <li>- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ</li> <li>- งานการประเมินผลการปฏิบัตรราชการ</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน</li> <li>- งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</li> </ul>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๑.๑๐ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว</li> <li>- งานบริหารท่องเที่ยว</li> <li>- งานวางแผนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการลาทุกประเภท</li> <li>- งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน</li> <li>- งานแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานฝึกอบรม</li> <li>- งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์</li> <li>- งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ</li> <li>- งานการให้พื้นจากการการ</li> <li>- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ วิชาการ</li> </ul> <p><u>๑.๔ งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนิติกรรมและสัญญา</li> <li>- งานคดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่นๆ</li> <li>- งานพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์ คำสั่งทางปกครองและดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง</li> <li>- งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับครรภ์ รับผิดทางละเมิด</li> <li>- งานติดตาม สืบทรัพย์และบังคับคดีลูกหนี้ขององค์กร</li> <li>- งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ศูนย์ไกล่เกลี่ยประนีประนอม</li> <li>- งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง</li> <li>- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์</li> <li>- งานพิจารณาร้องทุกข์และการพิจารณา อุทธรณ์</li> <li>- งานจัดทำข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล</li> </ul>	

โครงการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p><u>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท</li> <li>- งานแผนการป้องกันเฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัย</li> <li>- งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน</li> <li>- งานแผนการพื้นฟูและการส่งเคราะห์ผู้ประสบภัย</li> <li>- งานศูนย์รับแจ้งเหตุ</li> <li>- งานสำรวจแหล่งธรรมชาติและจุดติดตั้งหัวรับน้ำดับเพลิง</li> <li>- งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานตรวจสอบยานพาหนะ ปริมาณน้ำดับเพลิง สารเคมีดับเพลิง และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ</li> <li>- งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค</li> <li>- งานจัดตั้งและจัดประชุมคณะกรรมการศูนย์ช่วยเหลือประชาชนองค์กรบริหารส่วนตำบล</li> </ul> <p><u>๑.๖.งานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิพากษา พาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบิตต่างๆ</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการ ทางร่างกายและสมอง</li> <li>- งานสังเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง หรือ ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย</li> <li>- งานสังเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการทำเนินชีวิตในครอบครัว</li> <li>- งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ</li> <li>- งานจัดทำแผนด้านการพัฒนาสังคมด้านสวัสดิการสังคมและด้านงานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการและวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพ</li> <li>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการ สังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ ผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็ก และเยาวชนที่ประพฤติดур ในเมืองสมัยวัย</li> <li>- งานกิจการสภาพเด็กและเยาวชน</li> </ul> <p><u>๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานอนุทธรศาสตร์สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานกฎหมายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานการศึกษา ค้นคว้าวิจัย วิเคราะห์ และจัดแผนงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p><u>๑.๘ งานบริการสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข</li> <li>- งานให้บริการด้านสาธารณสุข</li> <li>- งานหลักประกันสุขภาพ</li> <li>- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ</li> </ul> <p><u>๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน ควบคุมโรค</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนการแพทย์แผนไทย</li> <li>- งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด</li> </ul> <p><u>๑.๑๐ งานป้องกันและควบคุมโรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และไม่ติดต่อ</li> </ul> <p><u>๑.๑๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวางแผน และจัดทำแผนดำเนินงานเฝ้าระวังควบคุมมลพิษสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานจัดทำ และพัฒนาระบบทฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p>- งานอนุรักษ์ ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ เฝ้าระวังและตรวจสอบบุคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานรณรงค์สร้างจิตสำนึกอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ</p> <p>- งานสุขาภิบาลชุมชน</p> <p>- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๑๒ <u>งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</u></p> <p>- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย</p> <p>- งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล</p> <p>๑.๑๓ <u>งานรักษาความสะอาด</u></p> <p>- งานบริการรักษาความสะอาด</p> <p>๑.๑๔ <u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <p>- งานพัฒนาการศึกษา</p> <p>- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา</p> <p>- งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา</p> <p>- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร</p> <p>- งานศึกษานิเทศก์</p> <p>- งานบริหารงบประมาณ</p> <p>- งานขยายโอกาสทางการศึกษา</p> <p>- งานเครือข่ายทางการศึกษา</p> <p>๑.๑๕ <u>งานแผนงานและโครงการ</u></p> <p>- งานแผนงานและโครงการ</p> <p>๑.๑๖ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <p>- งานการศาสนา</p> <p>- งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <p>๑.๑๗ <u>งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</u></p> <p>- ส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>- งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p>๑.๑๙ <u>งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</u>  - ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๑.๑๙ <u>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u>  - งานประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว  - งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว</p> <p>๑.๒๐ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u>  - งานป้องกันและปราบศัตรูพืช  - งานส่งเสริมอาชีพเกษตรกร</p> <p>๑.๒๑ <u>งานอื่นๆตามที่กฎหมายบัญญัติหรือเป็นการกิจถ่ายโอนตามกฎหมาย</u></p> <p>๑.๒๒ <u>งานอื่นๆที่ยังไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด</u></p>	
<u>๒. กองคลัง</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำภารกิจเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ - งานจัดทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุณเงินรายได้ รายจ่ายทุกประเภท - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานอนุญาตทะเบียนพาณิชย์	<u>๒. กองคลัง</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น <u>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</u> - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณหรือเงินกองงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุณเงินรายได้และรายจ่าย - งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน <u>๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</u> - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนา รายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม <u>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u> - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <u>๒.๔ งานการเงินและบัญชี</u> - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานนำส่งเงิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และ ยานพาหนะ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเก็บรักษาเงินและเอกสาร ทางการเงิน</li> <li>- งานการตรวจสอบใบสำคัญ วีดีก้าทุก ประเภท</li> <li>- งานการจัดทำบัญชี</li> <li>- งานการตรวจสอบบัญชีทุกประเภท</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และ เงินอื่นๆ</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานทำงบทดลอง ประจำเดือนและ ประจำปี</li> </ul> <p><u>๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนคุณพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดินสิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินทุก ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>- งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และ ทรัพย์สินต่างๆ</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญา ทุกประเภท</li> <li>- งานจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินประจำปีขององค์</li> <li>- งานควบคุมตรวจสอบการรับการจ่าย พัสดุครุภัณฑ์ให้แก่ส่วนราชการต่างๆ</li> <li>- งานปรับปรุง ซ่อมแซม และบำรุงรักษา พัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์</li> <li>- งานรวบรวมสถิติข้อมูลและระบบ ฐานข้อมูลเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ และทรัพย์สินขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนคุณเอกสารสัญญาซื้อ ขายสัญญาจ้าง</li> <li>- งานขออนุมัติเบิกตัดปี ขอขยายเวลา เบิกตัดปี</li> </ul>	

โครงการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p>โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำหนังสือรับรองผลงาน และทะเบียนคุณหนังสือรับรองผลงาน</li> <li>- งานควบคุมงบประมาณรายจ่ายประจำปี</li> <li>- งานจัดทำงบทรัพย์สิน</li> <li>- งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี</li> <li>- งานการจำหน่ายพัสดุ</li> <li>- งานจัดทำบันทึกการยืมทรัพย์สิน และทะเบียนคุมการยืม</li> <li>- งานขออนุญาตใช้ประโยชน์ในทรัพย์สิน ของทางราชการ</li> <li>- งานอนุญาตและจัดทำบันทึกข้อตกลง การให้หน่วยงานอื่นใช้พัสดุประเภท ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง</li> <li>- งานการคำนวณค่าเสื่อมราคาของ ทรัพย์สินทุกประเภท</li> <li>- งานจดทะเบียนและต่อรายนต์ส่วนกลาง</li> </ul> <p>๒.๖. <u>งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การให้เช่าทรัพย์สินของทางราชการเพื่อ ทำประโยชน์และการรายได้ขององค์กร อื่น</li> </ul> <p>๒.๗. <u>งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการทั่วไป</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานการเงิน</li> </ul> <p>๒.๘. <u>งานอื่นๆตามที่กฎหมายบัญญัติหรือเป็น ภารกิจภายใต้กฎหมาย</u></p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u>            - งานก่อสร้างถนน สะพาน แหล่งน้ำและอื่น ๆ            - งานตรวจสอบการก่อสร้าง            - งานควบคุมการก่อสร้าง            - งานข้อมูลก่อสร้าง            - งานธุรการ</p> <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u>            - งานประเมินราคา            - งานควบคุมการก่อสร้าง            - งานสำรวจออกแบบ            - งานออกแบบและเขียนแบบ            - งานจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ</p> <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u>            - งานประสานกิจการประจำ            - งานไฟฟ้าสาธารณูปโภค            - งานระบายน้ำ</p> <p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u>            - งานสำรวจและจัดทำแผนที่            - งานวางระบบผังเมือง            - งานควบคุม และพัฒนาผังเมือง</p>	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น</p> <p><u>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</u>            - งานประมาณราคา            - งานจัดทำราคากลาง            - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ            - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ            - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้าง ที่นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ            - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ สัญญาณจราจร            - งานปรับปรุงภูมิทัศน์            - งานตรวจสอบการก่อสร้าง            - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อม บำรุงประจำปี</p> <p><u>๓.๒ งานผังเมือง</u>            - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง            - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</p> <p><u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u>            - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง            - งานเกี่ยวกับการประจำ</p> <p><u>๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ</u>            - งานสำรวจ            - งานออกแบบ</p> <p><u>๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป</u>            - งานธุรการทั่วไป            - งานพัสดุ            - งานการเงิน</p> <p><u>๓.๖. งานอื่นๆตามที่กฎหมายบัญญัติหรือเป็นการกิจ กิจโดยอนตามกฎหมาย</u></p>	

โครงการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p><b>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</li> <li>- งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษา หลักฐาน การเงิน การบัญชี</li> <li>- งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานตรวจสอบการจัดทำประโยชน์จาก ทรัพย์สินขององค์กรบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการ ดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไป ตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและ ประหยัด</li> <li>- งานวิเคราะห์และประเมินความ มีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ</li> <li>- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับ ตรวจ</li> <li>- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่ หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง</li> </ul>	

## การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์กรบริหารส่วนตำบลร่องกาด วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากการกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับการกิจกรรมงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบลร่องกาด และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลร่องกาดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ <sup>ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า</sup>				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลุ่ม) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับดัน) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
สำนักงานปลัด อบต. (๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับดัน) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๓๑๓๐-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๓๑๒๙-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๓๑๓๐-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง งpm.๖๔	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ <sup>ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า</sup>				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์ (รถขยาย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานประจำรถยะ (กลุ่มทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
พนักงานประจำรถยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานประจำรถยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนตอกแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คุณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คุณงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คุณงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คุณงานทั่วไป (ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คุณงานทั่วไป (ปฏิบัติงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คุณงานทั่วไป (ปฏิบัติงานป้องกันฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คำแนะนำว่าง งปม.๖๔	
คุณงานทั่วไป (ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คำแนะนำว่าง งปม.๖๔	
คุณงานทั่วไป (ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คำแนะนำว่าง งปม.๖๔	
โรงเรียนอนุบาลองค์กรบริหารส่วนตำบลร่องกาด									
ผู้อำนวยการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องให้ กสธ.	
เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๔๔๐๐-๓๓๒								ดำเนินการสอบ	
ครูผู้ช่วย (วิชาเอก การศึกษาปฐมวัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องให้ กสธ.	
เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๖๔๐๐-๓๓๓								ดำเนินการสอบ	
ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ของการรัฐธรรมนูญฯจากมา	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยครุ (กลุ่มคุณภาพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยครุ (กลุ่มคุณภาพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
เลขที่ตำแหน่ง ๒๓๔๔-๔									
คุณงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คำแนะนำว่าง งปม.๖๔	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. ร่องกาด									
ครุ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๙๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
ครุ เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๙๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
ครูผู้ช่วยและเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ของการรัฐธรรมนูญฯจากมา	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ <sup>ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า</sup>				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด		หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (หักภาษี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๙)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๑								
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๔๗๐๓-๐๐๑								
อุปจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป (ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง								
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑								
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑								
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ช่างไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งร่าง งpm.๖๔
เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๑๒-๓๖๐๕-๐๐๑								
รวม	๕๕	๕๖	๕๖	๕๖	+๑	-	-	

๕. ก่อให้เจ้าของที่ดินเสียหายโดยไม่ได้ตั้งใจเดือนแฟลังประชามติของหนึ่งตน (ใหม่)

โดยที่นายสมชาย ใจดี ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการบริหารส่วนท้องถิ่นประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ตามที่กฤษฎา ภานุ ได้แต่งตั้งไว้ ตามที่กฤษฎา ภานุ ได้แต่งตั้งไว้ ตามที่กฤษฎา ภานุ ได้แต่งตั้งไว้



ที่	ชื่อสถานที่	ระดับ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ	จำนวน ห้องน้ำ	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		จำนวนที่ควรดำเนินการว่าต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ เดือนหน้า	อัตราการลักลอบ เพิ่ม/ลด	การระค่าซึ่งกันที่เพิ่มขึ้น (๑)		การระค่าซึ่งกันที่เพิ่มลง (๒)		หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน			เดือนต่อเดือน	เดือนต่อเดือน	เดือนต่อเดือน	เดือนต่อเดือน	
<b>กองคลัง(๗)</b>												
๔๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (ผู้บริหารงานช่าง)	พื้นที่	๖	๔๐๒๖๗๐	๔๗,๐๐๐	๖	๖	-	-	๗๗๗,๑๑๐	๗๗๗,๑๑๐	ผู้อำนวยการ
๔๙	นายนรเมษฐ์	ป./ช.	๗	๒๖๙๕๘๐	๐	๗	๗	-	-	๑๐,๕๕๐	๑๐,๕๕๐	นายนรเมษฐ์
๕๐	นายช่างเชฟชา	ป./ช.	๗	๒๖๙๕๘๐	๐	๖	๖	-	-	๑๐,๕๕๐	๑๐,๕๕๐	นายช่างเชฟชา
<b>พนักงานบริษัทภัณฑ์วิศว์</b>												
๕๑	ผู้อำนวยการฝ่ายเชื้อโยธา	พื้นที่	๖	๑๖๘๘๘๐	๐	๖	๖	-	-	๖๘๘๘๐	๖๘๘๘๐	ผู้อำนวยการ
๕๒	ผู้อำนวยการฝ่ายสำรวจ	พื้นที่	๖	๑๖๘๘๘๐	๐	๖	๖	-	-	๖๘๘๘๐	๖๘๘๘๐	ผู้อำนวยการ
๕๓	ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี	พื้นที่	๖	๑๖๘๘๘๐	๐	๖	๖	-	-	๖๘๘๘๐	๖๘๘๘๐	ผู้อำนวยการ
๕๔	ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี	พื้นที่	๖	๑๖๘๘๘๐	๐	๖	๖	-	-	๖๘๘๘๐	๖๘๘๘๐	ผู้อำนวยการ
๕๕	ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี	พื้นที่	๖	๑๖๘๘๘๐	๐	๖	๖	-	-	๖๘๘๘๐	๖๘๘๘๐	ผู้อำนวยการ
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</b>												
๕๖	ผู้วิศวกรตรวจสอบภายใน	ป./ช.	๑	-	๐	๑	๑	-	-	๒๖๑,๖๘๐	๒๖๑,๖๘๐	ผู้วิศวกรตรวจสอบภายใน
(๑)	รวม	๕๕	๕๖	๔๖๙๕๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๕๖	๕๖	+๖	-	๑,๓๖๐	๑,๓๖๐	รวม
(๒)	ประเมินการประเมินคุณภาพอื่น ๑๐ %									๑๐,๑๖๐	๑๐,๑๖๐	ประเมินคุณภาพอื่น
(๓)	รวมค่าซึ่งบุคคลที่ได้รับ									๑๐,๑๖๐	๑๐,๑๖๐	รวมค่าซึ่งบุคคลที่ได้รับ
(๔)	คิดเป็นรายเดือน ๔๐ ของงบประมาณรายเดือนประจำปี									๖๖,๖๒	๖๖,๖๒	คิดเป็นรายเดือน

**หมายเหตุ**

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๔๕,๐๖๕,๐๐๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ไปรับความเห็นชอบของนายกฯ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๔๕,๐๖๕,๐๐๐ บาท =  $(๔๕,๐๖๕,๐๐๐ \times ๕\%) + ๔๕,๐๖๕,๐๐๐ = ๔๕,๐๖๕,๐๐๐)$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ไปรับความเห็นชอบของนายกฯ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๔๕,๐๖๕,๐๐๐ บาท =  $(๔๕,๐๖๕,๐๐๐ \times ๕\%) + ๔๕,๐๖๕,๐๐๐ = ๔๕,๐๖๕,๐๐๐)$

๔๕๐,๖๘๘๘  
๔๕๐,๖๘๘๘  
๔๕๐,๖๘๘๘

๔๕๐,๖๘๘๘  
๔๕๐,๖๘๘๘  
๔๕๐,๖๘๘๘

๔๕๐,๖๘๘๘  
๔๕๐,๖๘๘๘  
๔๕๐,๖๘๘๘

๔๕๐,๖๘๘๘  
๔๕๐,๖๘๘๘  
๔๕๐,๖๘๘๘

(นายวิวัฒน์ มีเร)

ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. คำใช้จ่ายที่ยังไม่เบิกเงินเดือนแต่ยังคงประยุกต์อยู่ชนิดอื่น

กิจกรรมบริหารส่วนตัวของบุคคลเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ให้เข้ามาอยู่ในมาตรฐานที่ดีขึ้น แต่ก็ต้องมีการคิดว่า ผู้คนที่มีความต้องการจะเข้ามาร่วมกิจกรรมนี้ได้หรือไม่ ถ้าหากผู้คนไม่สนใจ กิจกรรมก็จะไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น จึงต้องมีการสำรวจความต้องการของบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรม ให้เข้าใจถึงความต้องการของบุคคล จึงจะสามารถออกแบบกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้



ລ/ດ	ສູ່ອາຫານ	ຮະດັບ ຕໍ່ານການ ພື້ນການ	ຕໍ່ານການ ພື້ນການ	ຈຳນານທີ່ເປົ້າປັ້ງຈຸບັນ		ຜົດຮາດໆແນ່ງທຶນກວ່າມຫຼົງ ໃຫຍ່ນຫຼວງຮະບະ ຕໍ່ປິ່ງຈຳນັກ	ຜົດຮາດໆເລີ້ນການ	ການຄ່າໃຫ້ຈ່າຍທີ່ເພີ້ມຫຸ້ນ (ນາ)		ຄ່າໃໝ່ຈ່າຍຮວມ (ລ)	ໜາມຫຼາດ
				ຈຳນານເປົ້າປັ້ງຈຸບັນ	ເນື້ນດີໂນນ			ເນື້ນດີໂນນ	ເນື້ນດີໂນນ		
<b>ກອດຈຳກ່າວ(ລ)</b>											
45	ຜູ້ອໍານາຍກາລາອ່ານ່າງ (ນັກເກົ່າງາຮານ່ານ່າງ)	ຕົ້ນ	ຕົ້ນ	ດັບຕົ້ນ	ດັບຕົ້ນ	45,000	6	6	-	ດັບຕົ້ນ	ດັບຕົ້ນ
450	ນາງຕ່າງໄມ້ໂຮງ	ປປ/ຊ.ສ.	ປປ/ຊ.ສ.	ຫວັນເສດວ	ຫວັນເສດວ	0	6	6	-	ດັບຕົ້ນ	ດັບຕົ້ນ
451	ນາງປ່າໄມ້ໂຮງ	ປປ/ຊ.ສ.	ປປ/ຊ.ສ.	ຫວັນເສດວ	ຫວັນເສດວ	0	6	6	-	ດັບຕົ້ນ	ດັບຕົ້ນ
<b>ໝັ້ນດີນັ້ນຫຼັງຈາກການກົດ</b>											
452	ຜູ້ອໍານາຍນັ້ນຫຼັງຈາກ			ຕົ້ນ	ຕົ້ນ	ດັບຕົ້ນ	0	6	-	ດັບຕົ້ນ	ດັບຕົ້ນ
453	ຜູ້ອໍານາຍນັ້ນຫຼັງຈາກ			ຕົ້ນ	ຕົ້ນ	ດັບຕົ້ນ	0	6	-	ດັບຕົ້ນ	ດັບຕົ້ນ
454	ຜູ້ອໍານາຍນັ້ນຫຼັງຈາກ			ຕົ້ນ	ຕົ້ນ	ດັບຕົ້ນ	0	6	-	ດັບຕົ້ນ	ດັບຕົ້ນ
<b>ກັນດີນັ້ນຫຼັງຈາກກົດ</b>											
455	ຄົນການທີ່ປັບປຸງ (ປົກລົງເຫັນກ່າວກ່າວໄສ້)			ຕົ້ນ	ຕົ້ນ	ດັບຕົ້ນ	0	6	-	ດັບຕົ້ນ	ດັບຕົ້ນ
<b>ຫນ່ວຍກາງຈົກສອນກາຍໃນ(ລ)</b>											
456	ນັກງານກາກຮງສອນມາໃນ	ປປ/ຊ.ກ.	ປປ/ຊ.ກ.	-	0	0	6	6	-	ດັບຕົ້ນ	ດັບຕົ້ນ
(a)	ຮ່ານ			ດັບ	ດັບ	ດັບດີໂນດ	ດັບ	ດັບ	+6	-	ດັບຕົ້ນ
(b)	ປຽບແນກກາໄປໂຄຫຼວງຫຼາຍເຂົ້າ 10 %									ດັບຕົ້ນ	ດັບຕົ້ນ
(c)	ຮ່ານໃຫ້ໜູ້ບຸກຄົກຫຼັງສິນ									ດັບຕົ້ນ	ດັບຕົ້ນ
(d)	ຄືດເນື້ນຍອດນະ 40 ພອດຈະປຽບແນກກາຍຫຼັງປະຈຳກົດ									ດັບຕົ້ນ	ດັບຕົ້ນ

### ໜາມຫຼາດ

ຈຳປະນົມນາງວາຈ່າຍປະຈຳກົດ ໂດຍບໍ່ໄດ້ກຳນົດ ລົງຈາກ ໃບດັບຕົ້ນ 6,000 ນາທ

- ສູ່ານກາສໍານັກນັບປະມານກວ່າມຫຼົງຈ່າຍປະຈຳກົດ ແລ້ວ ໄດ້ປະນົມກາງວາຈ່າຍປະຈຳກົດ  
ຈຳປະນົມນາງວາຈ່າຍປະຈຳກົດ ໂດຍບໍ່ໄດ້ກຳນົດ ຕົວໆ, ດັບຕົ້ນ 6,000 = 6,000 ລົງຈາກ

- ສູ່ານກາສໍານັກນັບປະມານກວ່າມຫຼົງຈ່າຍປະຈຳກົດ ແລ້ວ ໄດ້ປະນົມກາງວາຈ່າຍປະຈຳກົດ  
ຈຳປະນົມນາງວາຈ່າຍປະຈຳກົດ ໂດຍບໍ່ໄດ້ກຳນົດ = (ດັບຕົ້ນ 6,000 X 4%) + 6,000 = 6,240, ດັບຕົ້ນ 6,240

ປປ/ຊ.ສ.ນັ້ນຫຼັງຈາກ ດັບຕົ້ນ	ປປ/ຊ.ສ.ນັ້ນຫຼັງຈາກ ດັບຕົ້ນ	ປປ/ຊ.ສ.ນັ້ນຫຼັງຈາກ ດັບຕົ້ນ
ປປ/ຊ.ສ.ນັ້ນຫຼັງຈາກ ດັບຕົ້ນ	ປປ/ຊ.ສ.ນັ້ນຫຼັງຈາກ ດັບຕົ້ນ	ປປ/ຊ.ສ.ນັ້ນຫຼັງຈາກ ດັບຕົ້ນ
ປປ/ຊ.ສ.ນັ້ນຫຼັງຈາກ ດັບຕົ້ນ	ປປ/ຊ.ສ.ນັ້ນຫຼັງຈາກ ດັບຕົ້ນ	ປປ/ຊ.ສ.ນັ້ນຫຼັງຈາກ ດັບຕົ້ນ

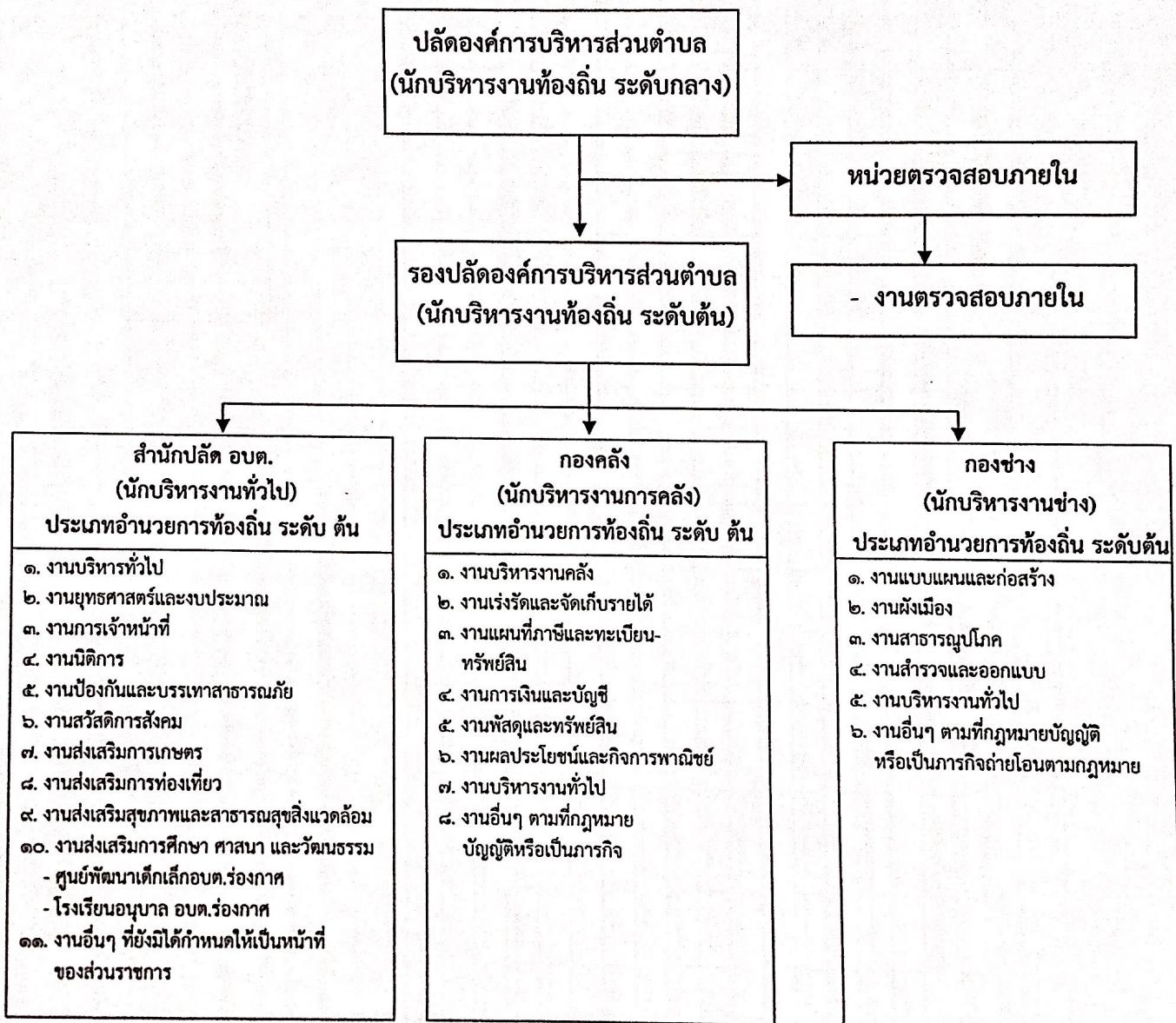


(ນາທິບໍ່ຫຼາຍ ມີເກີ)

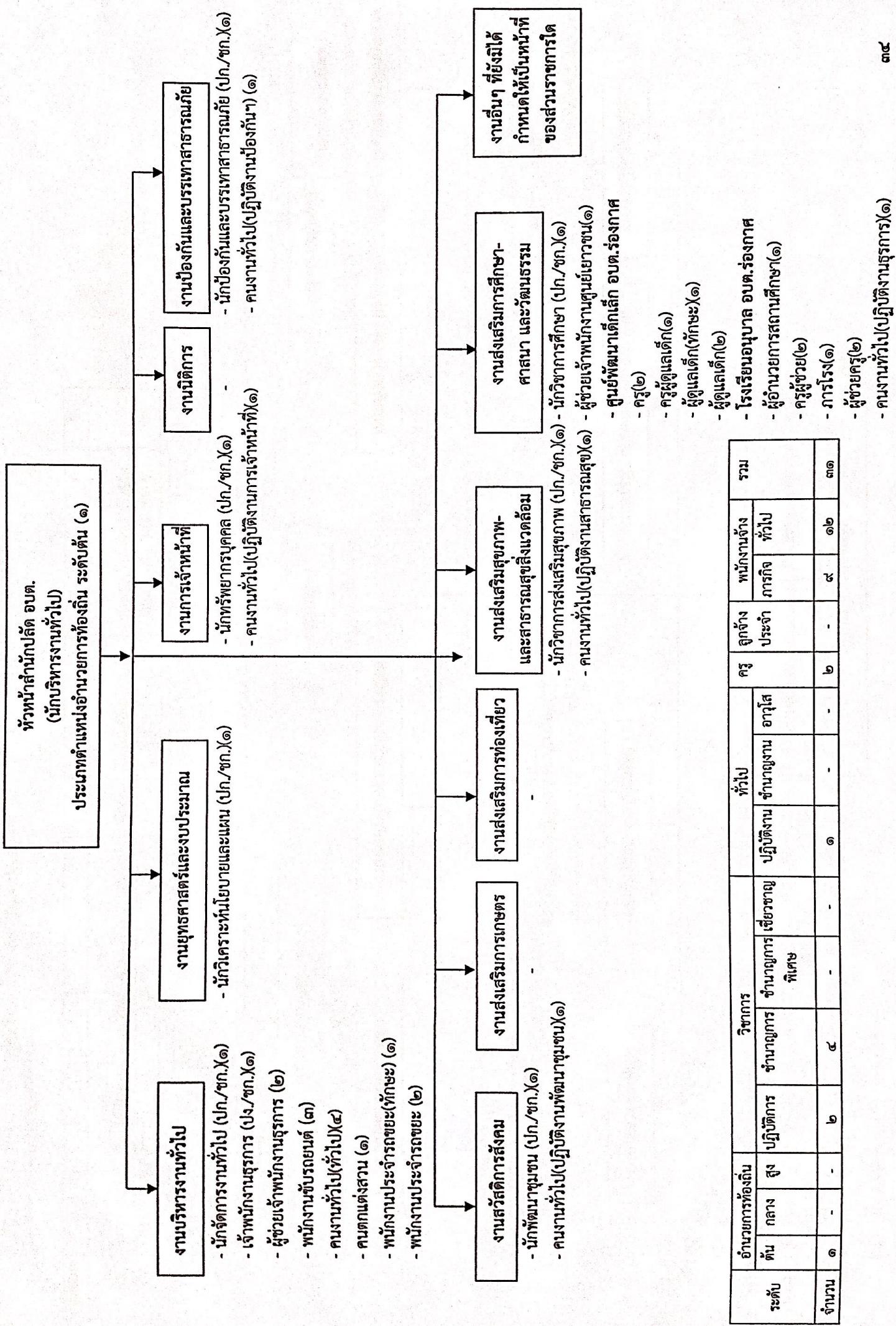
ປັດຕົວກຳນົດກາງວາຈ່າຍປະຈຳກົດ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

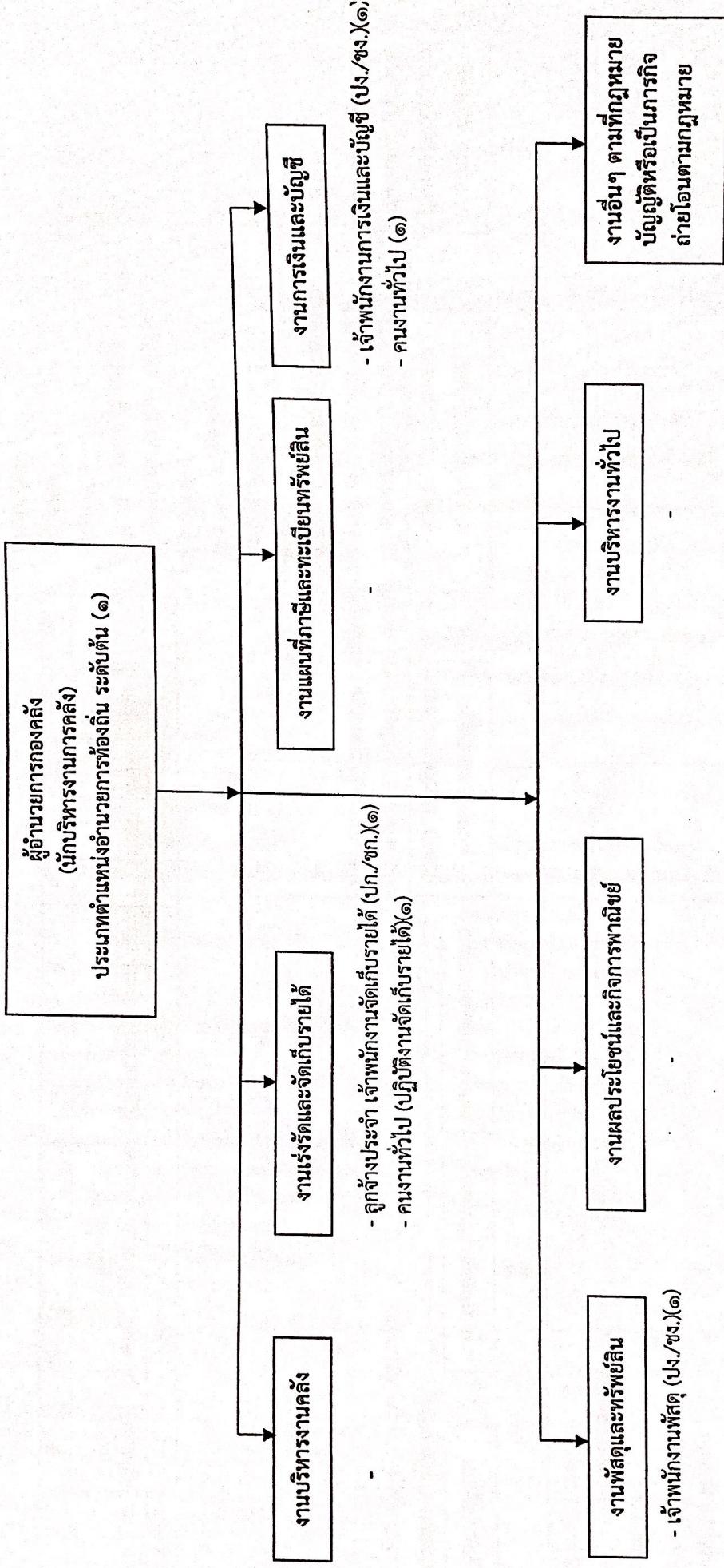
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกacula



### ๑๐.๓ โครงสร้างสำนักปฏิบัติองค์กรบริหารส่วนตำบล



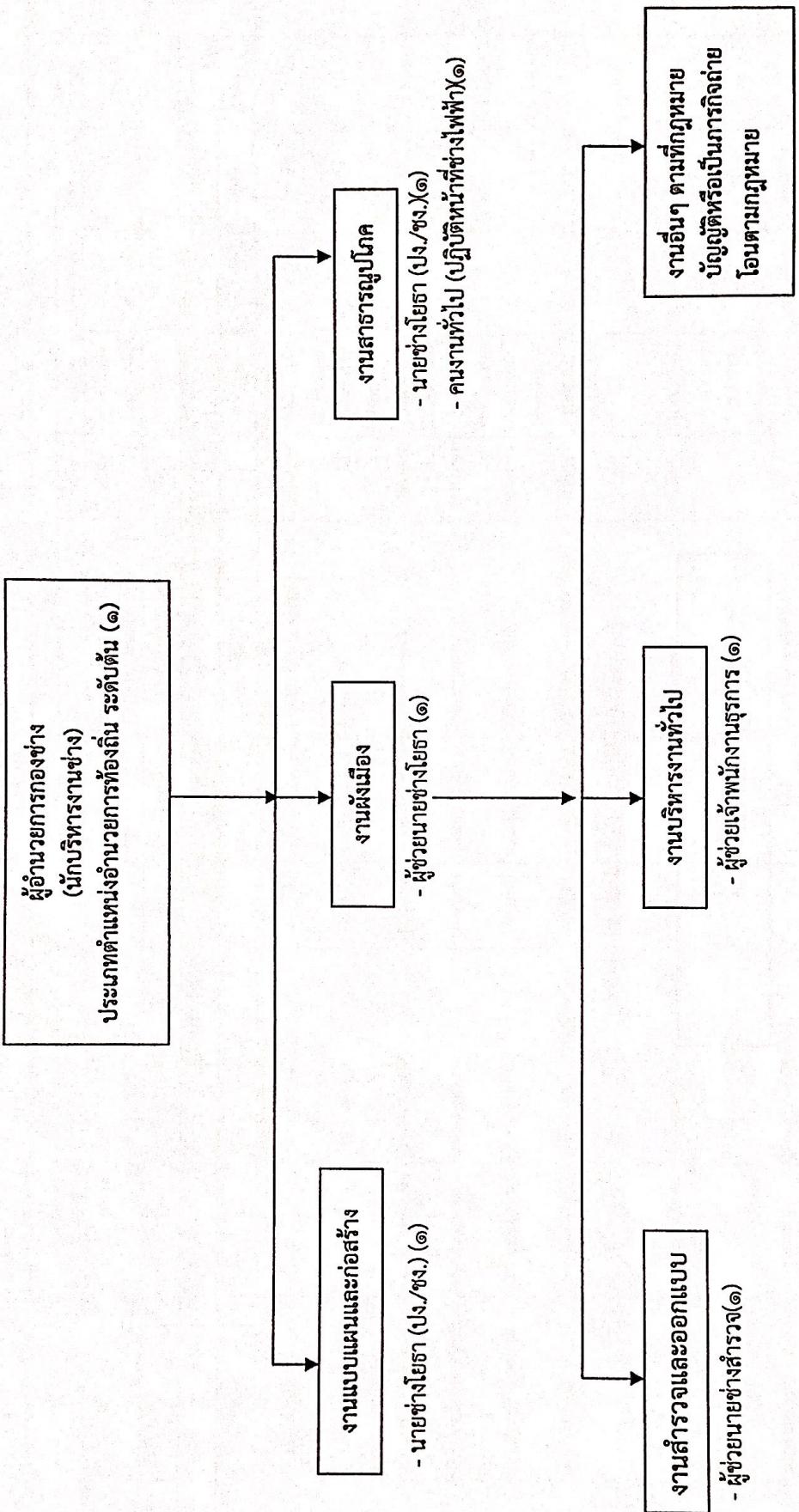
## ๑๐.๙ โครงสร้างของศักยภาพบริหารส่วนตำบล



ระดับ	ลักษณะการห้องคู่นั้น			วิชาการ			ทั่วไป	โภคภัณฑ์	พนักงานเจ้าหน้าที่	รวม
	ผู้ดูแล	กล่อง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ				
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒

\* หมายเหตุ เด槐ะตำแหน่งที่มีคนครอง \*

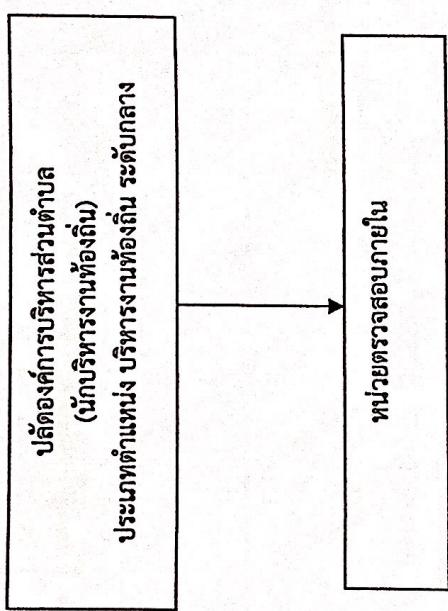
### ๑๐.๓ โครงการของผู้ดูแลสำหรับปรุงอาหารสำหรับเด็ก



ระดับ	จำนวนการห้องเรียน			วิชาการ			ที่นำไป			พนักงานประจำ			รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ	เข้มข้น	ชีวนาฏกรรม	เดี่ยวชุด	ปฏิบัติ	ชีวนาฏ	อาชีว	ศึกษา	ประจำ	ภาคฤดู	ภาค	ทั่วไป
ชำรุด	๑	-	-	ก	ก	ก	ก	ก	ก	-	-	-	-	๓	๗

\* សាស្ត្រពិនិត្យនៃបណ្តុះបណ្តាលជាមួយ និងរាជរដ្ឋាភិបាល \*

## ๑๐.๕ โครงสร้างหน่วยงานคณะกรรมการพิจารณาส่วนราชการ



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ขก.) (๑)

ระดับ	จำนวนการห้องถัง			วิชาการ			หัวปี	ผู้อำนวยการรังสิต	ศูนย์ประจำฯ	การกิจ	หัวปี	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	จำนวนภารกิจ	เชิงนโยบาย						
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๐๓. บังคับและสั่งคุณธรรมที่ดีงามและการกราหนูและทำ咽เป็นในสังเวชราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	มาตรฐาน		มาตรฐานแห่งเดิม		มาตรฐานใหม่		การเปลี่ยนแปลง		หมายเหตุ
			มาตรฐานเดิม	มาตรฐานใหม่	มาตรฐานเดิม	มาตรฐานใหม่	มาตรฐานเดิม	มาตรฐานใหม่	มาตรฐานเดิม	มาตรฐานใหม่	
๑๖	นายสมบูรณ์ คำแยงค์	ม.๖	ประยุทธ์ศึกษาภิบาล ๗	การศึกษา	พัฒนาชีวบุรุษศึกษา (ยกเว้นหลักสูตร)	-	การจัด	พัฒนาชีวบุรุษศึกษา (ยกเว้นหลักสูตร)	-	-	-
๑๗	นายอภิญญา พุทธารักษ์	ม.๖	ประยุทธ์ศึกษา	จังหวัดไป	พัฒนาชีวบุรุษศึกษา	-	จังหวัดไป	พัฒนาชีวบุรุษศึกษา	-	(๖๐,๓๕๙๑๗)	(๖๐,๓๕๙๐)
๑๘	นางสาวชนิษฐา จิตใจหาด	ม.๖	ประยุทธ์ศึกษา	จังหวัดไป	พัฒนาชีวบุรุษศึกษา	-	จังหวัดไป	พัฒนาชีวบุรุษศึกษา	-	(๔๙,๓๕๙๑๗)	(๔๙,๓๕๙๐)
๒๐	นายอุดรธรรม ชัยใจดี	ม.๖	ประยุทธ์ศึกษา	จังหวัดไป	ศึกษาและสอน	-	จังหวัดไป	ศึกษาและสอน	-	(๔๙,๓๕๙๑๗)	(๔๙,๓๕๙๐)
๒๑	นายพุทธอมร ชุมนานา	ม.๖	ประยุทธ์ศึกษา	จังหวัดไป	ศึกษาและสอน	-	จังหวัดไป	ศึกษาและสอน	-	(๔๙,๓๕๙๑๗)	(๔๙,๓๕๙๐)
๒๒	นางสาวอรุณรัตน์ ฉลอง	ม.๖	ประยุทธ์ศึกษา	จังหวัดไป	ศึกษาและสอน	-	จังหวัดไป	ศึกษาและสอน	-	(๔๙,๓๕๙๑๗)	(๔๙,๓๕๙๐)
๒๓	นางสาวอรุณรัตน์ จันทร์	ม.๖	ประยุทธ์ศึกษา	จังหวัดไป	ศึกษาและสอน	-	จังหวัดไป	ศึกษาและสอน	-	(๔๙,๓๕๙๑๗)	(๔๙,๓๕๙๐)
๒๔	นายพงษ์ วงศารา	ม.๖	ประยุทธ์ศึกษา	จังหวัดไป	ศึกษาและสอน	-	จังหวัดไป	ศึกษาและสอน	-	(๔๙,๓๕๙๑๗)	(๔๙,๓๕๙๐)
๒๕	นายอุ้งรุ่ง แสนใจชา	ม.๖	ประยุทธ์ศึกษา	จังหวัดไป	ศึกษาและสอน	-	จังหวัดไป	ศึกษาและสอน	-	(๔๙,๓๕๙๑๗)	(๔๙,๓๕๙๐)
๒๖	นางสาวอรุณรัตน์ วงศ์แสง	ม.๖	ประยุทธ์ศึกษา	จังหวัดไป	ศึกษาและสอน	-	จังหวัดไป	ศึกษาและสอน	-	(๔๙,๓๕๙๑๗)	(๔๙,๓๕๙๐)
๒๗	.... คำนองวงศ์...	-	ประยุทธ์ศึกษา	จังหวัดไป	ศึกษาและสอน	-	จังหวัดไป	ศึกษาและสอน	-	(๔๙,๓๕๙๑๗)	(๔๙,๓๕๙๐)
๒๘	.... คำนองวงศ์...	-	ประยุทธ์ศึกษา	จังหวัดไป	ศึกษาและสอน	-	จังหวัดไป	ศึกษาและสอน	-	(๔๙,๓๕๙๑๗)	(๔๙,๓๕๙๐)
๒๙	.... คำนองวงศ์...	-	ประยุทธ์ศึกษา	จังหวัดไป	ศึกษาและสอน	-	จังหวัดไป	ศึกษาและสอน	-	(๔๙,๓๕๙๑๗)	(๔๙,๓๕๙๐)
<b>โรงเรียนอนุบาลของสำนักงานบริหารส่วนตำบลครัวกาฬ</b>											
๓๐	...	...	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๕๐ ๓๐ ๕๕๐๐ ๗๗๐	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	๐	-	ผู้อำนวยการ
๓๑	...	...	ครูผู้ช่วย	-	๕๐ ๓๐ ๕๕๐๐ ๗๗๐	ครูผู้ช่วย	-	-	๐	-	ผู้ช่วย
๓๒	...	...	ครูผู้ช่วย	-	...	...	-	-	๐	-	ผู้ช่วย



ต่อไปนี้

- |  |            |
|--|------------|
| - คำนำหน้าผู้มีอำนาจ   | ๑๙ คำแนะนำ |
| - คำนำหน้าผู้มีอิทธิพล   | ๒ คำแนะนำ  |
| ๑๘ คำแนะนำ<br>โดยความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (เช่น) รัฐบุรุษที่นับถือว่าเป็นคนดีงาม | ๓๗ คำแนะนำ |
| - คำนำหน้าผู้มีอำนาจ   | ๔๙ คำแนะนำ |
| ๑๙ คำแนะนำ<br>โดยความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (เช่น)                                 | ๕๗ คำแนะนำ |

พระจักรสุโขทัย

ปลัดกระทรวงการบริหารส่วนท้องถิ่นร่วมลงนาม

សាស្ត្រពិភាក្សាថ្មីនៃការបង្ហាញអារម្មណ៍នៅក្នុងការបង្ហាញ

# ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗(๙)(๑๐) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพร่เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพร่ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศปรับปรุง/เปลี่ยนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ให้ยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และกำหนดเพิ่มตำแหน่ง คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน) จำนวน ๑ อัตรา กำหนดเพิ่มตำแหน่ง คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่) จำนวน ๑ อัตรา และกำหนดเพิ่มตำแหน่ง คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ดังรายละเอียดที่แนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสมคิด ยอดสาร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ