



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลช้างahun

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึง การกำหนด กองหรือส่วนราชการ ที่จำเป็นให้สอดคล้องกับ ประกาศหลักเกณฑ์ ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างahun เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมีมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างahun ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลช้างahun เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔)
๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลช้างahun มีหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็นมีฐานะต่ำกว่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลช้างahun
๓. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายเกษม มั่นคง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช้างahun

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างชุม

อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทูน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (จนถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ , หนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้เหมาะสมตามภารกิจหน้าที่ อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) พัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างทูน ให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทูน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานตามภารกิจ การให้บริการประชาชน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทูน

๒๓ กันยายน ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๓๘

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลช้างฮุน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒ วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช้างฮุน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช้างฮุน มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างฮุน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช้างฮุน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน ตามคำสั่งที่ ๑๔๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาขอบเขตครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

วิสัยทัศน์ (ยุทธศาสตร์ชาติ)

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

พันธกิจ (ยุทธศาสตร์ชาติ)

๑. ประเทศไทยมีความมั่นคงปลอดภัย จากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในภายนอกประเทศ
ในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ประเทศไทยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ มีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงในภูมิภาค

๓. ประเทศไทยมีความยั่งยืนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย (ยุทธศาสตร์ชาติ)

เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยสถาบันหลักของชาติดำรงอยู่ อย่างมั่นคงเป็นจุดยึดเหนี่ยวของสังคม มีความสามัคคีของคนในชาติ มีความสงบและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ในทุกพื้นที่และมีระดับรายได้ในกลุ่มประเทศรายได้สูง มีความเป็นธรรมในสังคมและความเหลื่อมล้ำลดลงในทุกมิติ ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในภูมิภาคและโลก

เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาคนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับประสิทธิภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาทั้งในด้านอุตสาหกรรม เกษตร และบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ

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

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ เป็นแผนพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ซึ่งแปลงยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงมุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมายอนาคตประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ ซึ่งกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เป็นกรอบที่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดภายใต้ระยะเวลา ๕ ปี

มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ๑๐ ยุทธศาสตร์ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เนื่องจากโครงสร้างประชากรไทยจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ เมื่อสิ้นสุดแผนฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ โดยมีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นเป็น ๑๙.๘% ขณะที่วัยแรงงานเริ่มลดลง ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จึงให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ มุ่งพัฒนาเชิงคุณภาพในแต่ละช่วงวัยบนพื้นฐานของการมีสถาบันทางสังคมที่เข้มแข็ง เพื่อเตรียมคนไทยให้มีทักษะการดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ ๒๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม เพื่อขยายโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้กลุ่มประชากร ๔๐% ที่มีรายได้ต่ำสุด ให้ทุกคนเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพได้ทั่วถึง จากเดิมมีความเหลื่อมล้ำด้านสินทรัพย์และการถือครองที่ดินและปัญหาการกระจายบริการภาครัฐที่คุณภาพยังไม่ทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน คือ ให้ความสำคัญกับการบริหารเศรษฐกิจมหภาค ให้มีเสถียรภาพ เพิ่มประสิทธิภาพภาคการเงินและดูแลวินัยการเงินการคลัง ควบคู่ไปกับการสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจรายสาขามีเป้าหมายให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพ โดยขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๕% มีรายได้ต่อหัวเป็น ๘,๒๐๐ เหรียญสหรัฐฯ ในปี ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ รักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติสร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำและการแก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ความมั่นคง ระยะที่ผ่านมามีการก่อการร้ายมากขึ้น แผนฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงดูแลไม่ให้เกิดผลกระทบกับเศรษฐกิจและสังคม และเป็นแผนฯ ที่ต้องเตรียมรับมือกับอาชญากรรมข้ามชาติด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในภาครัฐ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย มีเป้าหมายเพื่อลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและ การให้บริการของภาครัฐ และประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศให้อยู่ในอันดับ ๒ ของอาเซียน รวมทั้งลดปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบของประเทศ เพื่อเพิ่มคะแนนดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (CPI) ให้อยู่สูงกว่า ๕๐% เมื่อสิ้นสุดแผนฯ ฉบับที่ ๑๒ ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ที่ ๓๘% และใน ๒๐ ปี ตั้งเป้าให้การคอร์รัปชันหมดไปจากประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ในภาพรวม เช่น เพิ่มปริมาณการขนส่งสินค้าทางรางจาก ๒% เป็นไม่น้อยกว่า ๔% และปริมาณการขนส่งสินค้าทางน้ำเพิ่มจาก ๑๕% เป็นไม่น้อยกว่า ๑๙% ขณะที่การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล เช่น ขยายโครงข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ได้ ๘๕% ของหมู่บ้าน ทั่วประเทศ และมีผู้ประกอบการดิจิทัลรายใหม่เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐ ราย โดยช่วงแผนฯ ๑๒ คาดว่าการพัฒนาระบบรถไฟทางคู่ขนาดราง ๑ เมตร ระยะแรกจะแล้วเสร็จทุกเส้นทางและเริ่มสร้างโครงข่ายรถไฟทางคู่ระยะที่ ๒ ได้ และเริ่มก่อสร้างระบบรถไฟความเร็วสูงเพื่อเป็นเครื่องมือกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค โดยทำควบคู่ไปกับการวางแผนพัฒนาพื้นที่เมืองบริเวณสถานีรถไฟ และเริ่มพัฒนาระบบขนส่งมวลชนสาธารณะในเมืองหลัก และพัฒนาโครงข่ายทางถนนเส้นทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม มีเป้าหมายเพิ่มสัดส่วนค่าใช้จ่ายการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาสู่ ๑.๕% ของจีดีพี และสัดส่วนการลงทุนวิจัยและพัฒนาภาคเอกชนต่อภาครัฐเป็น ๗๐:๓๐ เพิ่มบุคลากรด้านวิจัยและพัฒนาเป็น ๒๕ คน/ประชากร ๑๐,๐๐๐ คน และเพิ่มอันดับความสามารถการแข่งขันโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จัดโดยไอเอ็มดี ให้อยู่ในลำดับ ๑ ใน ๓๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ วางแนวทางพัฒนาที่สำคัญ คือ พัฒนาภาคเหนือให้เป็นฐานเศรษฐกิจสร้างมูลค่าสูง พัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้หลุดพ้นจากความยากจนก้าวสู่เป้าหมาย “อีสาน พึ่งตนเอง” พัฒนาภาคกลางให้เป็นฐานเศรษฐกิจชั้นนำ เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมของอาเซียน เป็นฐานการผลิตอาหารและสินค้าเกษตรที่มีคุณภาพ พัฒนาภาคใต้เป็นฐานสร้างรายได้ที่หลากหลาย เป็นศูนย์กลางผลิตภัณธ์ยางพาราและปาล์มน้ำมันของภูมิภาค เป็นแหล่งผลิตภัณธ์อาหารทะเลที่ได้มาตรฐานสากล รวมทั้งพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก หรืออีสเทิร์นซีบอร์ด มีเป้าหมายฟื้นฟูและพัฒนาให้ขยายตัวอย่างสมดุล ส่วนพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ชายแดนจะเป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านที่เติบโตอย่างยั่งยืนและเกิดผลเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ กำหนดให้พัฒนาเมืองศูนย์กลางของจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคมอย่างเท่าเทียม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค ได้แก่ การเตรียมความพร้อมให้ไทยเป็นประตูสู่ภาคตะวันตกและตะวันออกของเอเชีย โดยดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกในการส่งเสริมผู้ประกอบการไทยไปลงทุนในต่างประเทศ เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดเด่นของทำเลที่ตั้งของไทยเป็นจุดเชื่อมโยงสำคัญ ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของไทย

๕.๓ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก (ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด)
ตามแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก

วิสัยทัศน์ (แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด)

“ฐานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมสีเขียวชั้นนำในอาเซียน ฐานการผลิตและจำหน่ายผลไม้ ประมงและปศุสัตว์
เพื่อการส่งออก แหล่งท่องเที่ยวชายทะเลนานาชาติ เชิงนิเวศ เชิงเกษตร เชิงสุขภาพ และการท่องเที่ยวโดยชุมชน
พื้นที่เศรษฐกิจใหม่ชายแดนเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน และประตูเศรษฐกิจโลก”

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับการพัฒนากลุ่มอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดชลบุรีและระยองให้เป็น
ฐานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมสีเขียวชั้นนำในอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนา การผลิตอาหารและสินค้าเกษตรให้ได้คุณภาพมาตรฐาน มีความ
ทันสมัยและเป็นสากล เพื่อให้เป็นฐานการผลิตและจำหน่ายผลไม้ ปศุสัตว์และประมง เพื่อการส่งออก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก ให้
เป็นแหล่งท่องเที่ยวชายทะเลนานาชาติ เชิงนิเวศ เชิงเกษตร เชิงสุขภาพ และการท่องเที่ยวโดยชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจบริเวณชายแดนให้เป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับประเทศ
เพื่อนบ้านให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืนและเกิดผลที่เป็นรูปธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ปกป้องและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความหลากหลาย อุดม
สมบูรณ์ตามธรรมชาติ และมีการใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดความสมดุลต่อระบบนิเวศ

เป้าประสงค์รวม

๑. เศรษฐกิจของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกขยายตัวอย่างต่อเนื่อง สมดุล มีเสถียรภาพ และ
สามารถแข่งขันได้ทั้งในและต่างประเทศ

๒. เป็นศูนย์กลางธุรกิจ การค้า การลงทุน การขนส่ง และโลจิสติกส์ ระดับนานาชาติ พร้อมเข้าสู่
ประชาคมอาเซียน

๓. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์เพิ่มขึ้น และมีการใช้ประโยชน์อย่าง
ยั่งยืนโดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการ

วิสัยทัศน์ (แผนพัฒนาจังหวัด)

“ตราดเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี แหล่งผลิตอาหารคุณภาพ ทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน ท่องเที่ยวเป็น
มิตรกับสิ่งแวดล้อม และเป็นประตูเศรษฐกิจระหว่างประเทศ”

ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัดตราด

จังหวัดกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ ประเด็น และในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์มีการให้น้ำหนักใน
การพัฒนาในรอบ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ฉบับทบทวน ๒๕๖๒

๑) การพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เชิงเกษตร เชิงสุขภาพ และการท่องเที่ยวโดย
ชุมชนที่เข้มแข็ง (ร้อยละ ๒๕)

๒) การพัฒนาธุรกิจการค้าไม้ผล ประมง เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ และเกษตรแบบครบวงจรให้เข้มแข็งจาก
ฐานการผลิตคุณภาพสูง และการจำหน่ายเพื่อการส่งออก (ร้อยละ ๒๕)

๓) การพัฒนาการคมนาคม และพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับ
อาเซียนและนานาชาติ ให้เติบโตอย่างยั่งยืน (ร้อยละ ๒๐)

๔) การเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความอุดมสมบูรณ์เกิดประโยชน์แก่ชุมชน จังหวัดอย่างยั่งยืน (ร้อยละ ๒๐)

๕) การพัฒนาการบริหารจัดการ และเสริมสร้างการรักษาความมั่นคงภายใน ความสงบเรียบร้อย และ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างประเทศ (ร้อยละ ๑๐)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดตราด

วิสัยทัศน์ (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดตราด)

“ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมเข้มแข็ง การศึกษาได้มาตรฐาน เสริมสร้างภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า รักษาทรัพยากรธรรมชาติ อย่างยั่งยืน โครงสร้างพื้นฐานพร้อมรองรับประชาคมอาเซียน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์กร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และให้ความสำคัญกับการจัดการความร่วมมือระหว่างท้องถิ่น

๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความทันสมัย และมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

๓. พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม มีความรอบรู้ และมีความพอประมาณ

๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ และทักษะการประกอบอาชีพ ให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต

๕. พัฒนาระบบการจัดการศึกษาของท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นความรู้คู่คุณธรรม และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๖. พัฒนาเศรษฐกิจฐานราก การค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวเข้มแข็ง และมีศักยภาพ โดยยึดหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับการพัฒนาแบบ องค์กรร่วม

๗. พัฒนาระบบบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐาน และระบบโครงข่าย การคมนาคม ให้มีมาตรฐานและทั่วถึง เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน

๘. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล ระหว่างการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและการใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

๙. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดภายใต้หลักการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ให้ไปสู่มาตรฐานในระดับสากลและสามารถเป็นประตูการท่องเที่ยวสู่ภูมิภาคอินโดจีน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดตราด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการที่ดีและการบริการสาธารณะ

๕.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอบ่อไร่ (๒๕๖๑-๒๕๖๔)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ แหล่งท่องเที่ยวทั้งตามธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้นในพื้นที่ให้มีศักยภาพ รองรับนักท่องเที่ยว โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักท่องเที่ยวจากประเทศกัมพูชา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการค้าขายแดนในพื้นที่อำเภอบ่อไร่และพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง รองรับการเดินทางเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่น ในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้

“ตำบลน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม ก้าวนำการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคม ให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภค และการเกษตร
๓. พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และการผังเมือง ให้เพียงพอต่อความต้องการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมอยู่ดีมีสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดบริการทางสังคม การสังคมสงเคราะห์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสุขภาวะของประชาชนให้มีสุขภาพแข็งแรง และได้รับการ ทางสาธารณสุขอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตยภาคพลเมือง การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน สนับสนุนการจัดทำระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนาชุมชน ตลอดจนการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาชุมชนความ เสมอภาค และสิทธิเสรีภาพ
๒. พัฒนางานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด และอบายมุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่ม การสร้างงาน พัฒนาอาชีพ ให้แก่ประชาชนและกลุ่มต่าง ๆ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการผลิต การค้า การลงทุน การบริการ การตลาด และการกระจายผลผลิต
๓. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวให้มีศักยภาพ และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟู และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. พัฒนาการกำจัดขยะมูลฝอย น้ำเสีย มลพิษ มลภาวะ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา การพัฒนาคน และการเรียนรู้ที่หลากหลาย
๒. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๓. อนุรักษ์และส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเอกลักษณ์ไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการที่ดีและการบริการสาธารณะ

๑. พัฒนางองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม
๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งโดยกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนตามระบอบประชาธิปไตย ในการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมที่อาจมีผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดตราดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดการประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณ ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น การกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ซึ่งมีหน้าที่ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นส่วนสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ

ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุนมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวกและไม่ทั่วถึง
- ๑.๒ น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตรไม่เพียงพอและยังไม่ได้มาตรฐาน
- ๑.๓ มีไฟฟ้าไม่ครบทุกหลังคาเรือน
- ๑.๔ ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

๒. ด้านเศรษฐกิจส่งเสริมการลงทุนและท่องเที่ยว

- ๔.๑ ประชาชนส่วนใหญ่มีปัญหาหนี้สิน
- ๔.๒ ราคาสินค้าอุปโภคบริโภคสูงขึ้น
- ๔.๓ ประชาชนขาดการวางแผนการดำเนินงานการลงทุนและท่องเที่ยว
- ๔.๔ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ต้นทุนในการผลิตสูง เกษตรกรประสบปัญหาขาดทุน
- ๔.๕ เกษตรกรขาดความรู้ในการผลิตไม่ปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิต ยึดติดอยู่กับการใช้สารเคมี
- ๔.๖ ประชาชนไม่สามารถรวมตัวกันเป็นกลุ่มในการสร้างอาชีพ
- ๔.๗ การรวมกลุ่มของเกษตรกรไม่เข้มแข็งและไม่สามารถต่อรองราคากับพ่อค้าคนกลางได้
- ๔.๘ ขาดแรงงานที่มีทักษะตามความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคตการว่างงาน

๓. ด้านการจัดระเบียบสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑ การดื่มสุรา สูบบุหรี่ และการแพร่ระบาดของยาเสพติดในเด็กและเยาวชน
- ๓.๒ ปัญหาการจราจรก่อให้เกิดอุบัติเหตุ
- ๓.๓ ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๔ การตั้งครุฑในวัยเรียน
- ๓.๕ ผู้ด้อยโอกาสถูกทอดทิ้ง

- ๓.๖ การทะเลาะวิวาทในเด็กและเยาวชน
- ๓.๗ เด็กและเยาวชนถูกคุกคามทางเพศ
- ๓.๘ แรงงานต่างด้าวเข้ามาไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ งบประมาณมีน้อย
- ๔.๒ บุคลากรมีน้อย
- ๔.๓ ยังขาดวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๔.๒ จัดเก็บภาษีได้น้อย
- ๔.๕ ประชาชนขาดเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน
- ๔.๖ การประชาสัมพันธ์ที่ยังไม่ทั่วถึง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาการบริหารจัดการขยะในชุมชน
- ๕.๒ การบุกรุกป่าและป่าเสื่อมโทรม
- ๕.๓ การหาของป่าที่ไม่ถูกต้องอาจทำให้ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติหมดไป
- ๕.๔ การเข้ามาจับจองที่ดินของนายทุนนอกพื้นที่
- ๕.๕ การเกิดสาธารณภัย เช่น ภัยแล้ง ภัยช้างป่า ภัยวาตภัย อุทกภัย
- ๕.๖ เป็นพื้นที่เสี่ยงภัยดินโคลนถล่ม

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ประชาชนขาดความเข้าใจในการป้องกันและการรักษาโรค
- ๖.๒ ปัญหาการระบาดของโรคติดต่อ (ไข้เลือดออก , ไข้ฉี่หนู)
- ๖.๓ ปัญหาการมีบุตรก่อนวัยอันควร

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ประชาชนขาดทักษะภาษาต่างประเทศและความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๗.๒ เด็กเยาวชนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไม่เหมาะสมกับวัย
- ๗.๓ เด็กติดเกมส์และดูสิ่งยั่วเย้าจากเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๗.๔ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นบางประเภทเริ่มสูญหาย

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่ชำรุด
- ๑.๒ ก่อสร้างถนน
- ๑.๓ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรให้มีปริมาณน้ำที่เพียงพอต่อความต้องการ
- ๑.๔ จัดหาภาชนะเพื่อใช้เก็บกักน้ำไว้ดื่ม
- ๑.๕ ขยายเขตไฟส่องสว่างให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๑.๖ ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกหลังคาเรือน

๒. ด้านเศรษฐกิจส่งเสริมการลงทุนและท่องเที่ยว

- ๒.๑ ส่งเสริมการทำอาชีพเสริมแก่ทุกกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ สนับสนุนเงินทุนแก่ทุกกลุ่มอาชีพ
- ๒.๓ ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการกำจัดศัตรูพืช โดยชีววิธี
- ๒.๔ ส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกรเพื่อสามารถต่อรองราคากับพ่อค้าคนกลางได้
- ๒.๕ พัฒนาความรู้ในการดำเนินงานด้านการท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในตำบล
- ๒.๖ พัฒนาวัยแรงงานให้มีทักษะและความรู้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน

๓. ด้านการจัดระเบียบสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑ รณรงค์ลด ละ เลิก เหล้า บุหรี่
- ๓.๒ รณรงค์ ฝึกระวัง ป้องกันและต่อต้านยาเสพติดในทุกรูปแบบ
- ๓.๓ ให้ความรู้เรื่องกฎหมายจราจร
- ๓.๔ การจัดสวัสดิการแก่ เด็ก ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๕ พัฒนาข้อมูลข่าวสารระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลและหมู่บ้าน
- ๓.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางด้านกีฬา
- ๓.๗ ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๘ ส่งเสริมความรู้ป้องกันการตั้งครรภ์ในวัยเรียน
- ๓.๙ ส่งเสริมความรู้เรื่องกฎหมายเด็กและเยาวชน
- ๓.๑๐ ส่งเสริมการจัดการให้แรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ พัฒนาด้านการบริหารงานสำนักงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากรของ อบต
- ๔.๒ การสรรหาบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการขององค์กร
- ๔.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับภาษีแก่ประชาชน
- ๔.๔ พัฒนาศักยภาพในการจัดเก็บรายได้

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะในชุมชน
- ๕.๒ ส่งเสริมการอนุรักษ์ป่าไม้ป้องกันการบุกรุกป่าสงวนและการปลูกป่าทดแทน
- ๕.๓ ส่งเสริมและป้องกันการขอาของป่าที่ไม่ถูกต้อง
- ๕.๔ จัดแหล่งที่ดินทำกินให้ประชาชนเพื่อที่จะไม่บุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
- ๕.๕ ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยหมัก หรือปุ๋ยชีวภาพในการปรับปรุงดิน
- ๕.๖ ฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕.๗ ให้มีการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างรวดเร็วทันที่

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและการรักษาโรคแก่ประชาชน
- ๖.๒ ส่งเสริมความรู้และแนวทางการป้องกันโรคทางสุขภาพจิตแก่ประชาชน
- ๖.๓ ส่งเสริมความรู้แก่เด็กและเยาวชนในการป้องกันการท้อก่อนวัยอันควรและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ส่งเสริมความรู้เรื่องภาษาต่างประเทศและความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๗.๒ พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับเด็กและเยาวชน
- ๗.๓ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษา
- ๗.๔ ส่งเสริมให้มีห้องสมุดประชาชน
- ๗.๕ ส่งเสริมการรักษาวัฒนธรรมและประเพณี

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลช้างทุน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุนจะสมบูรณ์ ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนว ทางแก้ไข ปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษา เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้มีเศรษฐกิจแบบ พอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (จนถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. รวมถึงการใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้า ไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน กำหนดวิธีการ ดำเนินการตามภารกิจโดยสอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพ ปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (จนถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุข

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองและดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาหาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

(๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างต้น ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลข้างต้น ได้วิเคราะห์ภารกิจ ทั้ง ๗ ด้าน ตามหลัก SWOT ดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยและสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วน ตำบลข้างต้น ตามหลัก SWOT

จุดแข็ง (Strength)

๑. สภาพพื้นที่ที่มีพรมแดนติดกับประเทศกัมพูชาเพื่ออกเขาเป็นแนวกันพรมแดนลักษณะเพื่ออกเขาเป็นป่า ค่อนข้างสมบูรณ์ มีนาตกคลองใจที่สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๒. สภาพภูมิอากาศที่ฝนตกชุก พื้นที่เหมาะแก่การเพาะปลูก และสามารถแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรได้ ตามช่วงฤดูกาล
๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้ได้รับบริการ ด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนสนับสนุนการพัฒนา ประชาธิปไตย
๔. มีสถาบันทางการศึกษาทางด้านวิชาชีพพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
๕. สถานที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลข้างต้นอยู่ไม่ไกลจากศูนย์รวมราชการระดับอำเภอ
๖. มีวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วัฒนธรรมของ
๗. มีเงินกองทุนต่าง ๆ ตามนโยบายของรัฐ
๘. มีสภาพสังคม ชุมชนมีความสงบ ประชาชนมีวิถีชีวิตเรียบง่าย

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ ยังไม่ทั่วถึง
๒. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ต้นทุนในการผลิตสูงทำให้เกษตรกรประสบปัญหาขาดทุน
๓. เกษตรกรขาดความรู้ในการผลิตไม่ปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิต ยึดติดอยู่กับการใช้สารเคมี
๔. ประชาชนส่วนใหญ่มีปัญหาหนี้สิน
๕. ประชาชนขาดความรู้ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
๖. ประชาชนขาดความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๗. มีแรงงานต่างด้าวเข้ามารับจ้างทำเกษตรกรในพื้นที่
๘. การเข้ามาจับจองที่ดินของนายทุนนอกพื้นที่
๙. ปัญหาการระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
๑๐. ปัญหาเด็กและเยาวชน เช่น การตั้งครุฑก่อนวัยอันควร ถูกคุกคามทางเพศ
๑๑. การรวมกลุ่มของเกษตรกรไม่เข้มแข็งและไม่สามารถต่อรองราคากับพ่อค้าคนกลางได้
๑๒. ปัญหาการว่างงาน และวัยแรงงานขาดการพัฒนาทักษะให้มีความพร้อมต่อความต้องการของตลาด แรงงานในอนาคต

๑๓. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง ภัยช้างป่า วาตภัย อุทกภัย ฯ
๑๔. ประชาชนขาดทักษะภาษาต่างประเทศ
๑๕. ประชาชนไม่สามารถรวมตัวกันเป็นกลุ่มในการสร้างอาชีพ

โอกาส (Opportunity)

๑. มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และสามารถเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนได้
๒. มีแหล่งน้ำไหลผ่านตำบลสามารถสร้างฝายขนาดใหญ่ผันน้ำไปตามหมู่บ้านต่าง ๆ ในตำบลได้
๓. มีถนนที่เป็นเส้นทางลัดจากผู้ที่เดินทางจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผ่านเขื่อนศรีนครินทร์ทางไปยังเกาะช้าง สามารถพัฒนาเป็นที่พักแรมและส่งเสริมการท่องเที่ยวในตำบลได้
๔. มีถนนตัดผ่านจุดผ่อนปรนทางการค้าชายแดนบ้านหมื่นดำน
๕. มีสถาบันอุดมศึกษาตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบล-

อุปสรรค (Threat)

๑. ขาดงบประมาณในการดำเนินงานตามโครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก
๒. ความผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตร และต้นทุนการเกษตรที่สูงขึ้น
๓. ความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ภาวะโลกร้อน ทำให้สถิติภัยธรรมชาติในตำบลช้างทุน เริ่มมีความรุนแรงขึ้น
๔. นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับระบบแรงงานต่างด้าวไม่มีความชัดเจน ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวได้อย่างยั่งยืน
๕. ปัญหาความรุนแรงทางสังคมของเยาวชน และการบริโภคการสื่อสารจากโซเชียลมีเดียที่ไม่เหมาะสม
๖. พื้นที่บางส่วนเป็นพื้นที่ป่าสงวนไม่สามารถพัฒนาหรือใช้ประโยชน์ได้
๗. ประชาชนขาดเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่น

จุดแข็ง : ด้านการศึกษา มีโรงเรียนและวิทยาลัยการอาชีพในเขตพื้นที่ ด้านสาธารณสุขมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีป้อมจุดตรวจย่อย มีชุดรักษาความปลอดภัยประจำหมู่บ้าน ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลจากรัฐมากขึ้น ด้านวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีวัฒนธรรมของ

จุดอ่อน : ด้านการศึกษา เด็ก เยาวชนทะเลาะวิวาท มั่วสุมยาเสพติด ดื่มสุรา สูบบุหรี่ ตั้งครกในวัยเรียน ด้านสุขภาพอนามัย ประชาชนยังขาดความมั่นใจในการป้องกันและรักษาโรค ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาไม่ถูกต้องตามกฎหมาย (ประชากรแฝง) ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ยังมีทรัพย์สินสูญหาย ปัญหาผู้ด้อยโอกาสถูกทอดทิ้ง มีผลด้านสุขภาพจิต ประชาชนยังบุกรุกพื้นที่ป่าสงวน ปัญหาขยะ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่เพียงพอ เช่น ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ (ไฟฟ้า, โทรศัพท์) ปัญหาด้านสาธารณสุข เป็นพื้นที่เสี่ยงภัยดินโคลนถล่ม ปัญหาภัยแล้ง ภัยช้างป่า วาตภัย ฯ

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง : หมู่บ้านมีเงินกองทุนต่าง ๆ ตามนโยบายของรัฐบาล ในตำบลมีพืชเศรษฐกิจ เช่น สวนผลไม้ เงาะทุเรียน ลองกอง มังคุด ฯลฯ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ประชาชนได้รับการอบรมส่งเสริมอาชีพจากองค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับหน่วยงานอื่น มีจุดรับซื้อผลผลิตพืชเศรษฐกิจในพื้นที่

จุดอ่อน : ปัญหาหนี้สินจากเงินกองทุนต่าง ๆ หนี้สินทั้งหนี้ในระบบและนอกระบบ ราคาสินค้าอุปโภคบริโภคสูงขึ้นผลผลิตทางการเกษตรน้อยลง ราคาปุ๋ย ยาฆ่าแมลงเพิ่มขึ้น ราคาผลไม้ตกต่ำ เกษตรกรประสบปัญหาขาดทุน ปัญหาการว่างงาน

การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านเทคโนโลยี

จุดแข็ง : องค์การบริหารส่วนตำบลมีแหล่งบริการด้านความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงใช้เป็นสถานที่ในการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีสัญญาณเครือข่ายด้านเทคโนโลยีในพื้นที่

จุดอ่อน : แหล่งค้นคว้าความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในพื้นที่มีน้อย สัญญาณเครือข่ายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศยังมาครอบคลุมในพื้นที่ ปัญหาไฟฟ้าตกทำให้สัญญาณอินเทอร์เน็ตล่ม ประชาชนขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เด็ก เยาวชนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไม่เหมาะสมกับวัย บางรายใช้ไม่ถูกต้องเป็นอันตรายแก่ตนเองและครอบครัว ปัญหาเด็กเล่นเกมและดูสิ่งยั่วจากเทคโนโลยีสารสนเทศ

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์สิ่งแวดล้อมในพื้นที่

จุดแข็ง : มีป่าไม้อุดมสมบูรณ์

จุดอ่อน : ปัญหาขยะในที่สาธารณะ ปัญหาประชาชนขาดเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกิน ปัญหาการบุกรุกป่า ปัญหาป่าเสื่อมโทรม ปัญหาการเข้ามาจับจองที่ดินของนายทุนนอกพื้นที่ ปัญหาการหาของป่าที่ไม่ถูกต้องอาจทำให้ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติหมดไป เช่น การโค่นต้นสำรองเพื่อเก็บเมล็ด ปัญหาการล่าสัตว์ป่า และปัญหาภัยแล้ง ภัยช้างป่า วาตภัย ฯ

การที่คาดการณ์ว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

ประชาชนมีการพัฒนาตนเอง มีความตระหนักในศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรมและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวต่อสังคมมากขึ้น ประชาชนมีความสามัคคี ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ประชาชนสุขภาพแข็งแรง มีสุขภาพจิตดี ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นมีความอุดมสมบูรณ์ และประชาชนมีความปลอดภัย

วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับต่างประเทศที่ส่งผลกระทบต่อ อบต.

การเปลี่ยนแปลงในระดับต่างประเทศ : ประเทศสมาชิกอาเซียนทั้ง ๑๐ ประเทศจะรวมเป็นประชาคมเดียวกัน ในปี พ.ศ.๒๕๕๘ จะมีการค้าเสรีระหว่างกัน ไม่มีการเก็บภาษีศุลกากร จะเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายทุน และการลงทุนอย่างเสรี แรงงานมีฝีมือ (Skilled Labor) มีอิสระในการทำงาน ภาษาอังกฤษจะเป็นภาษาราชการของอาเซียน

การส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบล : การปรับตัวขององค์กรในการวางแผนเพื่อรองรับประเทศสมาชิกอาเซียน เช่น ด้านวัฒนธรรม ภาษา แรงงาน การค้า การลงทุน และเส้นทางการค้า เนื่องจากประเทศอาเซียนรวมตัวเป็นประชาคมเสรีอันหนึ่งอันเดียวกัน จึงมีความหลากหลาย มีความแตกต่าง

การดำเนินการตามภารกิจ

กำหนดให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. ด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจ

ภารกิจรอง

๑. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๒. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๕. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๖. ภารกิจฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๗. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๘. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๙. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๑๐. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดโครงสร้างการแบบส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่างและกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๔ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหการบริหารงานภายใน ส่วนราชการสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการประเภทสามัญ (เดิม)	โครงสร้างส่วนราชการประเภทสามัญ (ใหม่)	หมายเหตุ
๑ สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานสารบรรณและธุรการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานรัฐพิธี/พิธีการและงานการประชุม - งานข้อมูลข่าวสาร - งานอื่น ๆ ที่ไม่มีส่วนราชการใดรับผิดชอบ ๑.๒ งานนโยบายและแผน มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานสิทธิสวัสดิการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ๑.๔ งานกฎหมายและคดี มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานจัดการผลระโยชน์จากทรัพย์สิน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๖ งานกิจการสภา อบต. มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	๑ สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานสารบรรณและธุรการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานรัฐพิธี/พิธีการและงานการประชุม - งานข้อมูลข่าวสาร - งานอื่น ๆ ที่ไม่มีส่วนราชการใดรับผิดชอบ ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานสิทธิสวัสดิการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ๑.๔ งานนิติการ มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานจัดการผลระโยชน์จากทรัพย์สิน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๖ งานกิจการสภา อบต. มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	

โครงสร้างส่วนราชการประเภทสามัญ (เดิม)	โครงสร้างส่วนราชการประเภทสามัญ (ใหม่)	หมายเหตุ
๑ สำนักงานปลัด อบต. ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานเศรษฐกิจพอเพียง - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมทางด้านการเกษตร พืชไร่ พืชสวน - งานส่งเสริมและปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะปลูก เพาะชำและปุ๋ย - งานขยายพันธุ์พืช - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานส่งเสริมการบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต - งานเกี่ยวกับการจัดการคุ้มครองดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานส่งเสริมปศุสัตว์ มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดสัตว์ ๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกัน รักษาและบำบัดยาเสพติด ๑.๑๐ งานรักษาความสะอาด ภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานรักษาความสะอาด ความปลอดภัยอาคารสถานที่ - งานรักษาความสะอาดของถนนทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ - งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	๑ สำนักงานปลัด อบต. ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานเศรษฐกิจพอเพียง - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมทางด้านการเกษตร พืชไร่ พืชสวน - งานส่งเสริมและปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะปลูก เพาะชำและปุ๋ย - งานขยายพันธุ์พืช - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานส่งเสริมการบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต - งานเกี่ยวกับการจัดการคุ้มครองดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานส่งเสริมปศุสัตว์ มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดสัตว์ ๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพ มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกัน รักษาและบำบัดยาเสพติด ๑.๑๐ งานรักษาความสะอาด ภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานรักษาความสะอาด ความปลอดภัยอาคารสถานที่ - งานรักษาความสะอาดของถนนทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ - งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๑๑ งานควบคุมโรค มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานการเฝ้าระวังโรคระบาด - งานระบาดวิทยา - งานเกี่ยวกับป้องกันบรรเทาและบำบัดโรค - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑๒ งานอนามัยและส่งเสริมสิ่งแวดล้อม มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่กิจกรรมการควบคุมมลพิษและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ๑.๑๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนา - งานศูนย์วัฒนธรรม ๑.๑๔ งานสวัสดิการ สังคมสงเคราะห์ มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน - งานเกี่ยวกับสวัสดิการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ	๑.๑๑ งานป้องกันและควบคุมโรค มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานการเฝ้าระวังโรคระบาด - งานระบาดวิทยา - งานเกี่ยวกับป้องกันบรรเทาและบำบัดโรค - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑๒ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่กิจกรรมการควบคุมมลพิษและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ๑.๑๓ งานพัฒนาชุมชน มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนา - งานศูนย์วัฒนธรรม ๑.๑๔ งานสังคมสงเคราะห์ มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน - งานเกี่ยวกับสวัสดิการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ	
๑.๑๕ งานสวัสดิการเด็กเยาวชน มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี ๑.๑๖ งานพัฒนาชุมชน ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานเกี่ยวกับการพัฒนา ส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของสตรี - งานจัดระเบียบชุมชน	๑.๑๕ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี ๑.๑๖ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานเกี่ยวกับการพัฒนา ส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของสตรี - งานจัดระเบียบชุมชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มออมทรัพย์ - งานส่งเสริมและพัฒนากิจการร้านค้าชุมชนและศูนย์อาชีพ ประจำตำบล และหมู่บ้าน - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการกองทุนหมู่บ้าน - งานส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ - งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพ	- งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มออมทรัพย์ - งานส่งเสริมและพัฒนากิจการร้านค้าชุมชนและศูนย์อาชีพ ประจำตำบล และหมู่บ้าน - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการกองทุนหมู่บ้าน - งานส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ - งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพ	
๒ กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบดุล - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๒ กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบดุล - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้ มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานวัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ - งานส่งเสริมและเผยแพร่	๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานวัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ - งานส่งเสริมและเผยแพร่	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานสาธารณูปโภค มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจการโรงเรียน - งานนิเทศและประกันคุณภาพ - งานธุรการ - งานห้องสมุด ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานบริหารงานทั่วไป - งานศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน - งานเกี่ยวกับการบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานเกี่ยวกับการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและส่งเสริมวัฒนธรรม - งานเกี่ยวกับกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจการโรงเรียน - งานนิเทศและประกันคุณภาพ - งานธุรการ - งานห้องสมุด ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานบริหารงานทั่วไป - งานศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน - งานเกี่ยวกับการบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานเกี่ยวกับการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและส่งเสริมวัฒนธรรม - งานเกี่ยวกับกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ	
	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๔

ส่วนราชการ(๑)	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (๒)	กรอบอัตรากำลังใหม่(๓)			เพิ่ม/ลด(๔)			(๕) หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	-	+๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
สำนักงานปลัด หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (บันทึกข้อมูล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีคนครอง
กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นายช่างโยธา (พง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ(๑)	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (๒)	กรอบอัตรากำลังใหม่(๓)			เพิ่ม/ลด(๔)			(๕) หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๓๔	๓๕	๓๕	๓๕	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างนุญ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๔๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	-	-	๐	๐	+๑	๑	๑	+๑	-	-	๔๗,๙๘๐	๓๑๑,๐๒๐	๑๕,๐๖๐	๔๗,๙๘๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	กำหนดใหม่
๓	สำนักงานปลัด หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๒๓,๓๔๐
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๖๐	๓๒๙,๗๖๐	๒๔,๔๙๐
๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ทักษะ	๑	๑	๒๒๘๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๗,๓๖๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๕๖,๙๒๐	๑๙,๐๑๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ทักษะ	๑	๑	๑๖๑,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๗,๘๘๐	๑๗๔,๖๐๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๓,๔๕๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ทักษะ	๑	๑	๑๔๗,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๘๘๐	๑๕๙,๐๐๐	๑๖๕,๓๖๐	๑๒,๒๕๐
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) แม่ครัว	ทักษะ	๑	๑	๑๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๙๒๐	๑๖๑,๑๖๐	๑๖๗,๖๔๐	๑๒,๔๑๐
๑๒	พนักงานขับรถ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๓	ภารโรง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๔	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน

[illegible]

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๙	ครู	ชก.	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน ๒๒,๔๖๐
๓๐	ครู	คศ.๑	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน ๑๙,๘๗๐
๓๑	พนักงานจ้างผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน ๙,๗๘๐
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน ๙,๐๐๐
๓๓	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๑๑๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๒๔๘,๘๘๐	๑๒,๐๐๐	๑๑๘,๔๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม
รวม			๓๔	๒๕	๖,๒๔๕,๖๒๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๕	๓๕	๓๕	+๑	-	-	๓๓๗,๒๒๐	๘๙๘,๘๐๐	๒๔๒,๘๒๐	๖,๙๑๘,๘๔๐	๗,๘๐๗,๖๘๐	๘,๐๖๐,๔๖๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																๑,๐๓๗,๘๒๖	๑,๑๗๑,๑๕๒	๑,๒๐๙,๐๖๙	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๗,๙๕๖,๖๖๖	๘,๙๗๘,๘๓๒	๙,๒๖๙,๕๒๙	
คิดร้อยละ ๔๐ % ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๑.๔๕	๓๓.๘๐	๓๓.๒๓	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔	๒๕,๓๐๐,๐๐๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕	๒๖,๕๖๕,๐๐๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖	๒๗,๘๙๓,๒๕๐

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน

-งานตรวจสอบภายใน

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล **(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) กำหนดใหม่ (๑)**

สำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานนิติการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานกิจการสภา
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมปศุสัตว์
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานรักษาความสะอาด
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- งานพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- งานการเงิน
- งานการบัญชี
- งานพัฒนารายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

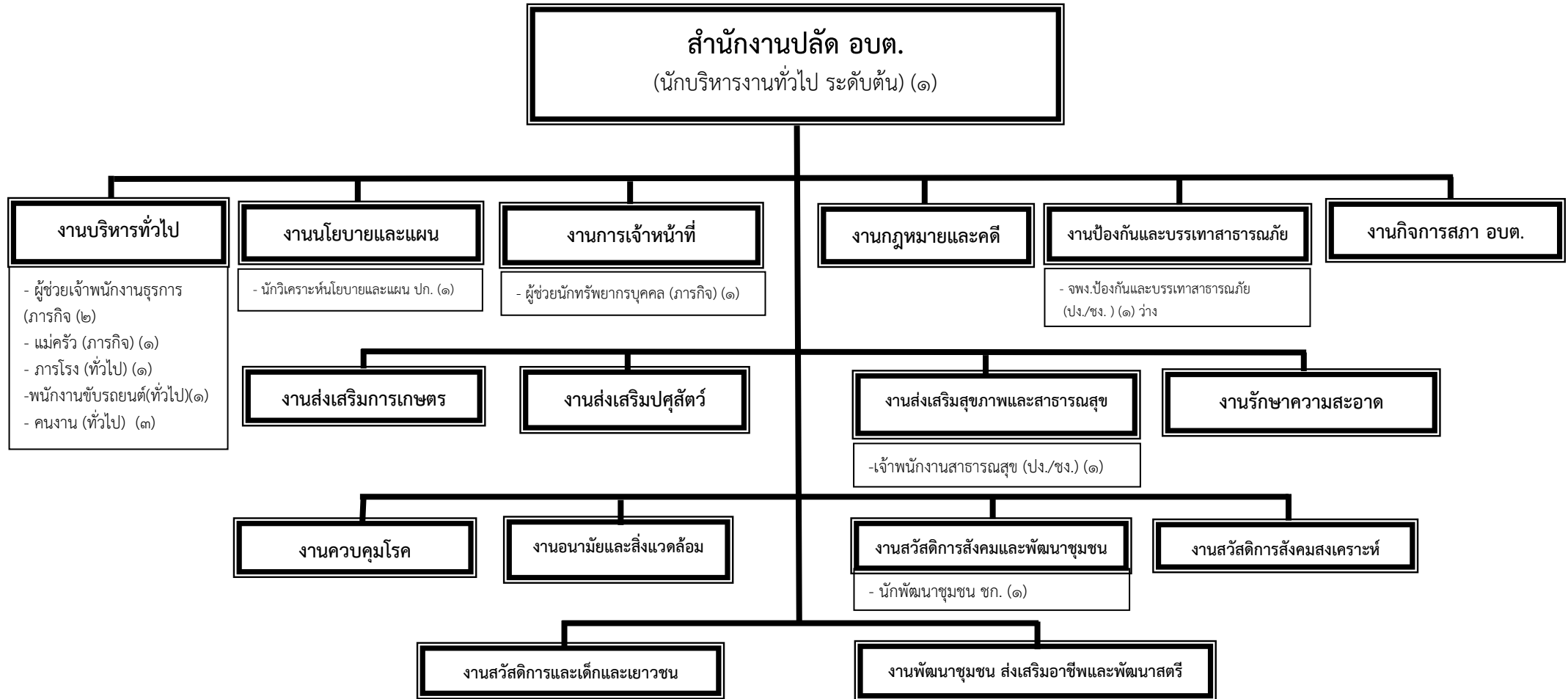
กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานควบคุมอาคาร
- งานสาธารณสุขภิบาล
- งานผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

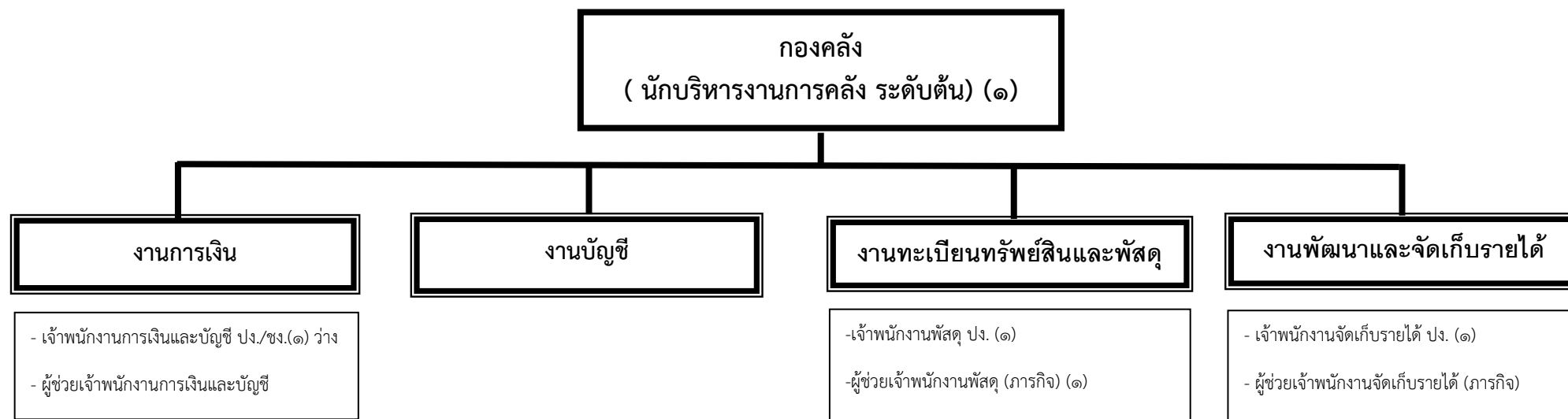
- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กรอบโครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน



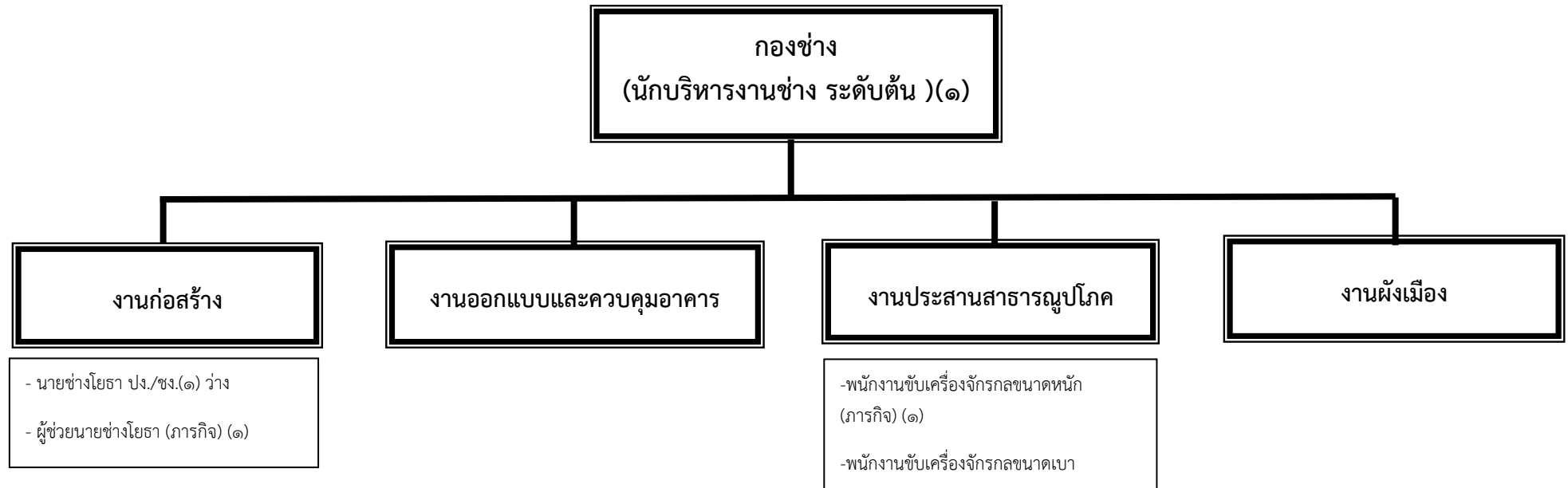
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก/ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๐	๒	๐	๔	๕	๑๔
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๔	๔	๑๐
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๐	๑	๔

โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน (๐๔)



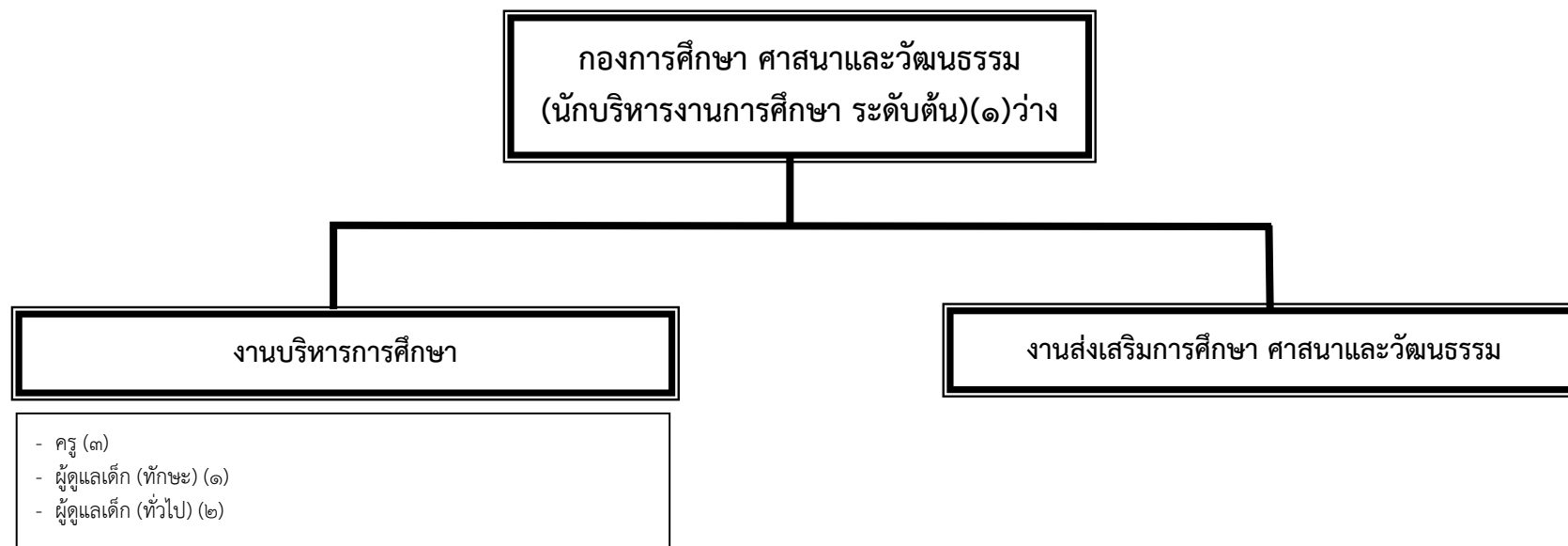
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก/ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๓	๐	๗
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๔
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๓

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน

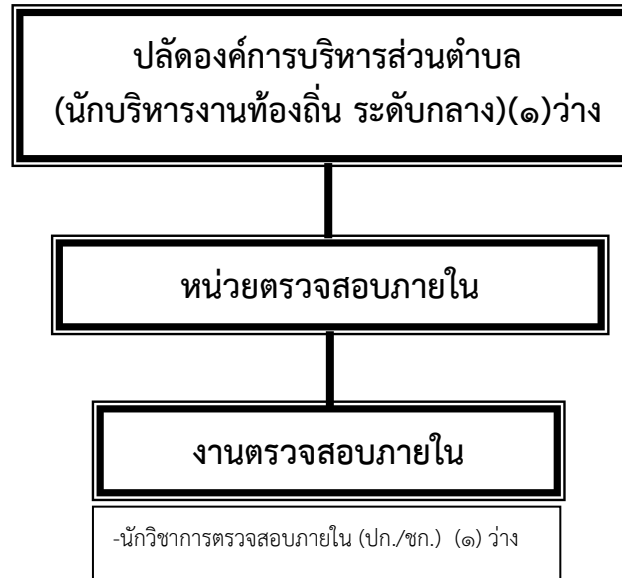


ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก/ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๓	๐	๕
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๓
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๒

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน (๐๘)

[illegible]

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก/ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ประเภทสามัญราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างทุน ประเภทสามัญ

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑	-	-	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	ว่างเดิม
๒	-	-	-	-	-	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	กำหนดใหม่
๓	-	-	๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๕-๓-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๔	น.ส.กนกพรรณ รัตนสร้อย	ป.โท	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๕	นายเอกชัย พิมพา	ป.ตรี	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๖	-	-	๑๕-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑๕-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๗	-	-	๑๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางวิไลวรรณ อุปสม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๒๘,๑๒๐ (๑๙,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๘,๑๒๐
๙	นางดิศพรพร อารีพันธุ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๑,๔๐๐	-	-	๑๖๑,๔๐๐
๑๐	น.ส.นิลวรรณ แสนบุญเรือง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๗,๐๐๐	-	-	๑๔๗,๐๐๐
๑๑	นางสังวาลย์ สายสังข์ (ทักษะ)	ม.๖	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	๑๔๘,๙๒๐	-	-	๑๔๘,๙๒๐
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป -	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายสมบัติ วิริยางกูรภาพ	ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายดิเรก ถำอุทก	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายดิลก ภูมิเชวง	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายธีระณัฐ เพ็ชรบุญมี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ประเภทสามัญราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างทุน ประเภทสามัญ

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑๗	น.ส.อรุณีย์ สุขสวัสดิ์	ป.โท	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๗๘,๓๖๐
๑๘	-	-	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๑๙	นายไอรวัฒน์ โพธิ์งาม	ปวส.	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๒๐	น.ส.อรรพรรณ อยู่พรมชาติ	ป.ตรี	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐
๒๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวศิริญากรณ์ อินทร์ สำราญ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๒	น.ส.พิลาสลักษณ์ เสพรัมย์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๒,๒๐๐
๒๓	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๒๔	นายเพิ่มศักดิ์ หวังพิริยะกุล	ป.ตรี	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
๒๕	-	-	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๒๖	นางสาวศศิประภา สุขประเสริฐ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๗	นายศักดิ์ดา ภูมิแขวง	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเล็ก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเล็ก	-	๒๒๘,๑๒๐ (๑๙,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๘,๑๒๐
๒๘	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดใหญ่	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดใหญ่	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ประเภทสามัญราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน ประเภทสามัญ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๒๙	-	-	๑๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	ว่างเดิม
๓๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก น.ส.พยอม ตาลพล	ป.โท	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๗	ครู	ชก.	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๗	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๑	น.ส.เพียร เบื้องเวช	ป.ตรี	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๘	ครู	ชก.	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๘	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๒	น.ส.วงศ์เดือน ฉับดี	ป.ตรี	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๙	ครู	คศ.๑	๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๓	พนักงานจ้าง น.ส.จิรนนท์ จรูญเรือง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๔	น.ส.ชญชนก ภิรักษ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๓๕	หน่วยตรวจสอบภายใน -	-	-	-	-	๑๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลข้างทูน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลข้างทูน ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบาย แห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลข้างทูนจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการ ส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและ โอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แกภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนโดยการจัด ระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตาม สายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอด รับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานเป็นเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอ ว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จาก ข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อม ทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการ ติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความ เสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่ง การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้ง ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้างทูน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

-๓๙-

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชน
ให้หน้าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
