



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราดเรื่อง หลักเกณฑ์
และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ เดือนตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบ
กับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๐ เดือน มิถุนายน
พ.ศ. ๒๕๖๑ เห็นชอบการปรับปรุงอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน

จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุง
ครั้งที่ ๑) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด ดังรายละเอียด
แนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายเกษม มั่นคง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๓๔

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (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 องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างทุน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างทุน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างทุนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลข้างทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการขององค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น การกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ซึ่งมีหน้าที่ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลช้างชุมมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวกและไม่ทั่วถึง
- ๑.๒ น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ๑.๓ มีไฟฟ้าไม่ครบทุกหลังคาเรือน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

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

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ การทะเลาะวิวาทในเด็กและเยาวชน
- ๓.๒ ผู้ด้อยโอกาสถูกทอดทิ้ง
- ๓.๓ การดื่มสุรา สูบบุหรี่ และแพร่ระบาดของยาเสพติดในเด็กและเยาวชน
- ๓.๔ การตั้งครุฑในวัยเรียน
- ๓.๕ ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๖ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ งบประมาณมีน้อย
- ๔.๒ บุคลากรมีน้อย
- ๔.๒ จัดเก็บภาษีได้น้อย
- ๔.๕ ประชาชนขาดเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ การบุกรุกป่าและป่าเสื่อมโทรม
- ๕.๒ ปัญหาขยะ
- ๕.๓ การเข้ามาจับจองที่ดินของนายทุนนอกพื้นที่
- ๕.๔ การหาของป่าที่ไม่ถูกต้องอาจทำให้ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติหมดไป
- ๕.๕ การเกิดสาธารณภัย เช่น ภัยช้างป่า วาตภัย
- ๕.๖ เป็นพื้นที่เสี่ยงภัยดินโคลนถล่ม

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๓ ประชาชนขาดความเข้าใจในการป้องกันและการรักษาโรค
- ๖.๒ ปัญหาสุขภาพจิต
- ๖.๓ ปัญหาการมีบุตรก่อนวัยอันควร

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ประชาชนขาดทักษะภาษาต่างประเทศและความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๗.๒ เด็กและเยาวชนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไม่เหมาะสมกับวัย
- ๗.๓ เด็กติดเกมส์และดูสิ่งยั่วยุจากเทคโนโลยีสารสนเทศ

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่ชำรุด
- ๑.๒ ก่อสร้างถนน
- ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมสะพานที่ชำรุดหรือก่อสร้างสะพานใหม่
- ๑.๔ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตรให้มีปริมาณน้ำที่เพียงพอต่อความต้องการ
- ๑.๕ จัดหาภาชนะเพื่อใช้เก็บกักน้ำไว้ดื่ม
- ๑.๖ ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกหลังคาเรือน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ส่งเสริมการทำอาชีพเสริมแก่ทุกกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ สนับสนุนเงินทุนแก่ทุกกลุ่มอาชีพ
- ๒.๓ ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการกำจัดศัตรูพืช โดยชีววิธี
- ๒.๔ ส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกรเพื่อสามารถต่อรองราคากับพ่อค้าคนกลางได้
- ๒.๕ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในตำบล

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ส่งเสริมกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและอุบัติเหตุในเด็กและเยาวชน
- ๓.๒ รณรงค์ต่อต้านยาเสพติดในทุกรูปแบบ
- ๓.๓ จัดสวัสดิการแก่ เด็ก ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๔ พัฒนาข้อมูลข่าวสารระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลและหมู่บ้าน
- ๓.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางด้านกีฬา
- ๓.๖ ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๗ ส่งเสริมความรู้ป้องกันการตั้งครรภ์ในวัยเรียน
- ๓.๘ จัดให้มีห้องสมุดประจำตำบล
- ๓.๙ ส่งเสริมการจัดการให้แรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ พัฒนาด้านการบริหารงานสำนักงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากรของ อบต.
- ๔.๒ ให้ความรู้ด้านภาษีแก่ประชาชน
- ๔.๓ พัฒนาศักยภาพในการจัดเก็บรายได้

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์ป่าไม้ป้องกันการบุกรุกป่าสงวนและการปลูกป่าทดแทน
- ๕.๒ จัดแหล่งที่ดินทำกินให้ประชาชนเพื่อที่จะไม่บุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
- ๕.๓ ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยหมัก หรือปุ๋ยชีวภาพในการปรับปรุงดิน
- ๕.๔ ส่งเสริมและป้องกันการหาของป่าที่ไม่ถูกต้อง
- ๕.๕ ฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕.๖ ให้มีการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างรวดเร็วทันที่

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและการรักษาโรคแก่ประชาชน
- ๖.๒ ส่งเสริมความรู้และแนวทางการป้องกันโรคทางสุขภาพจิตแก่ประชาชน
- ๖.๓ ส่งเสริมความรู้แก่เด็กและเยาวชนในการป้องกันการท้องก่อนวัยอันควร

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ส่งเสริมความรู้เรื่องภาษาต่างประเทศและความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๗.๒ พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับเด็กและเยาวชน
- ๗.๓ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษา
- ๗.๔ ส่งเสริมการรักษาวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างตุนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างตุน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลข้างตุนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลข้างตุน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัย ของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึง องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลข้างตุน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจโดยสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๑.๑ การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๑.๒ การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศ

๑.๓ การป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

๑.๔ การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๒.๑ สมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น ส่งเสริมการค้าและการลงทุน ส่งเสริมการค้าและการลงทุนทั้งภาครัฐและเอกชน

๒.๒ พัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน ได้แก่ พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของผู้ประกอบการไทย พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๓.๑ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

๓.๒ สร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

๓.๓ สร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยให้เอื้อต่อการพัฒนาคน

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๔.๑ สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

๔.๒ สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๑ การจัดระบบอนุรักษ์ พินฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๖.๑ การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

๖.๒ การปรับปรุงบทบาท การกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม

๖.๓ การวางระบบบริหารงานราชการแบบบูรณาการ

๖.๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติราชการ

๖.๕ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๖ การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรม และ

สอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ ตลอดจน พัฒนาหน่วยงานภาครัฐและบุคลากรที่มีหน้าที่
เสนอความเห็นทางกฎหมายให้มีศักยภาพ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

หลักการพัฒนาประเทศที่สาคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลัก “ปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง”
“การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ที่ต่อเนื่องจาก ๒ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙-๑๑ และยึด
หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการ เจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบน
ฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบ
ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีและอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๑.๑ ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึง
ประสงค์

๑.๒ พัฒนาศักยภาพ คนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการด ารงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๑.๓ ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๑.๔ ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนค านึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ

๑.๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพ ภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้าน

สุขภาพ

๑.๖ พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับ สังคมสูงวัย

๑.๗ ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วม ร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๒.๑ การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมาย ประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำ าสุดสามารถเข้าถึงบริการ
ที่มีคุณภาพของรัฐและมีอาชีพ

๒.๒ การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้
ครอบคลุมและทั่วถึง

๒.๓ เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐาน
รากตามหลัก ๑๓ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุนที่ดินและ
ทรัพยากร ภายในชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

- ๓.๑ การบริหารจัดการเศรษฐกิจ ส่วนรวม ทั้งในด้านการคลัง
- ๓.๒ การ เสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๔. ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

- ๔.๑ การรักษาพื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติ สร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
- ๔.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคงสมดุล และยั่งยืน
- ๔.๓ การแก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม
- ๔.๔ ส่งเสริมการ ผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๔.๕ สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- ๔.๖ การบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ
- ๔.๗ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและ
- ๔.๘ การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง

- ๕.๑ การรักษาความมั่นคงภายในเพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและดำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ
- ๕.๒ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่นๆ
- ๕.๓ การส่งเสริมความร่วมมือกับ ต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ
- ๕.๔ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อคงไว้ซึ่ง อำนาจอธิปไตยและสิทธิอธิปไตยในเขตทะเล
- ๕.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงการพัฒนาภายใต้การมีส่วนร่วมของภาค ประชาชน

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

- ๖.๑ ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า
- ๖.๒ ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้ การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ
- ๖.๓ เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้ มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตามความต้องการ
- ๖.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง
- ๖.๕ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม
- ๖.๖ ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความ ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

- ๗.๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่ง
- ๗.๒ การสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่ง
- ๗.๓ พัฒนาระบบโลจิสติกส์
- ๗.๔ พัฒนา ด้านพลังงาน
- ๗.๕ พัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล
- ๗.๖ พัฒนาระบบน้ำประปา

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

- ๘.๑ เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม
- ๘.๒ พัฒนา ผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี
- ๘.๓ พัฒนา สภาวะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ด้าน

บุคลากรวิจัย

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

- ๙.๑ การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทาง เศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง
- ๙.๒ การพัฒนาเมือง
- ๙.๓ การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ

๑๐. ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

- ๑๐.๑ ขยายความร่วมมือทางการค้าและการ ลงทุนกับมิตรประเทศ และแสวงหาตลาดใหม่สำหรับสินค้าและบริการของไทย
- ๑๐.๒ พัฒนาความเชื่อมโยงด้าน การคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และโทรคมนาคมในกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาค
- ๑๐.๓ พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค
- ๑๐.๔ ส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศของผู้ประกอบการไทย
- ๑๐.๕ เปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือ กับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาคที่มีความเสมอภาคกัน
- ๑๐.๖ สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ
- ๑๐.๗ เข้าร่วมเป็น ภาควิชาความร่วมมือระหว่างประเทศโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์
- ๑๐.๘ ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติ ๑๘ ในการสร้างความมั่นคงในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความอยู่ดีมีสุขของประชาชน
- ๑๐.๙ บูรณาการภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศและด้านการต่างประเทศ
- ๑๐.๑๐ ส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวภายในประเทศที่สำคัญ

แผนพัฒนาจังหวัดตราด (๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เชิงเกษตร เชิงสุขภาพและการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่เข้มแข็ง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาธุรกิจการค้าไม้ผล ประมง เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ เกษตรแบบครบวงจรให้เข้มแข็งจากฐานการผลิตคุณภาพสูง และการจำหน่ายเพื่อการส่งออก
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการคมนาคมและพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับอาเซียนและนานาชาติให้เติบโตอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความอุดมสมบูรณ์เกิดประโยชน์แก่ชุมชน จังหวัดอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการและเสริมสร้างการรักษาความมั่นคงภายใน ความสงบเรียบร้อยและความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศ

แผนพัฒนาอำเภอบ่อไร่ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มุ่งพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทั้งตามธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้นในพื้นที่ให้มีศักยภาพรองรับนักท่องเที่ยวโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักท่องเที่ยวจากประเทศกัมพูชา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการค้าชายแดนในพื้นที่อำเภอบ่อไร่และพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง รองรับการเดินทางเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมและพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาความเป็นอยู่ดีโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แผนพัฒนาสี่ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน

วิสัยทัศน์

“ตำบลน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม ก้าวนำการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”

พันธกิจ

- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง แหล่งน้ำ ไฟฟ้า ประปาหมู่บ้าน และสาธารณูปการ การผังเมือง ให้มีคุณภาพ อย่างเพียงพอและทั่วถึง
- สนับสนุนการจัดบริการทางสังคมการสังคมสงเคราะห์ การสร้างสุขภาวะและการบริการสาธารณสุขในชุมชน
- สนับสนุนการดำเนินงานของอาสาสมัครในชุมชนให้เข้มแข็ง และแก้ไขปัญหาเสพติด
- ส่งเสริมกระบวนการผลิต การพัฒนาอาชีพ และการกระจายผลผลิตของชุมชน
- อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ แก้ไขขยะมูลฝอย มลพิษ และสภาพแวดล้อมต่างๆ
- ส่งเสริมการจัดการศึกษา การกีฬา การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานในองค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์ มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภายในตำบลให้มีมาตรฐานและทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการคมนาคมขนส่งสายหลักให้มีมาตรฐาน ด้านสาธารณูปโภคต่างๆ และด้านการผังเมืองให้มีมาตรฐาน

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคม ให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภค และการเกษตร

๓. พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และการผังเมือง ให้เพียงพอต่อความต้องการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมอยู่ดีมีสุข

เป้าประสงค์ มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบลให้ได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ส่งเสริมให้คนในสังคมมีคุณธรรม มุ่งเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีของประชาชน และมุ่งส่งเสริมการจัดบริการสังคมสงเคราะห์แก่ เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการ

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดบริการทางสังคม การสังคมสงเคราะห์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสุขภาวะของประชาชนให้มีสุขภาพแข็งแรง และได้รับการทางสาธารณสุขอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

เป้าประสงค์ มุ่งส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมทั้งมุ่งส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการทำงานร่วมกัน และมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเสพติด ปัญหาอบายมุข และการเสริมสร้างความสมานฉันท์ของชุมชนในท้องถิ่น

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตยภาคพลเมือง การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน สนับสนุนการจัดทำระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนาชุมชน ตลอดจนการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาชุมชนความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพ

๒. พัฒนางานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหาเสพติด และอบายมุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ มุ่งปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจของตำบล โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนและเกษตรกรในจังหวัดดำรงชีวิตตามแนวทางพระราชดำริ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ส่งเสริมให้เกษตรกรมีการรวมพลังกันในรูปกลุ่มหรือสหกรณ์ บริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพ

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่ม การสร้างงาน พัฒนาอาชีพ ให้แก่ประชาชนและกลุ่มต่าง ๆ

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการผลิต การค้า การลงทุน การบริการ การตลาด และการกระจายผลผลิต

๓. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวให้มีศักยภาพ และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดำรงรักษาไว้ซึ่งความหลากหลายทางชีวภาพ ระบบนิเวศ และทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ ตลอดจนยกระดับคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติ มุ่งพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติไว้ตามหลัก “ความสมดุล” ระหว่างผลได้ผลเสีย การสร้างองค์ความรู้ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมร่วมกันทุกภาคส่วน

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟู และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. พัฒนาการกำจัดขยะมูลฝอย น้ำเสีย มลพิษ มลภาวะ และสภาพแวดล้อมต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ มุ่งพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา ด้านการกีฬาให้มีมาตรฐาน รักษาและดำรงไว้ซึ่งศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีอันดีงาม ส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการที่ดีและการบริการสาธารณะ

เป้าประสงค์ มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนากระบวนการบริหารและการบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส และเป็นธรรม ส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากที่สุด ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการทำงานร่วมกัน

ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนางค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม
๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งโดยกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมที่อาจมีผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๓. จัดหา/ปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ อาคาร สถานที่ รวมตลอดถึงครุภัณฑ์ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนา ระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร และระบบสารสนเทศ

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๔))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างต้น ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลข้างต้นได้วิเคราะห์ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามหลัก SWOT ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยและสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างต้น
จุดแข็ง (Strength)

๑. สภาพพื้นที่มีพรมแดนติดกับประเทศกัมพูชา มีเทือกเขาเป็นแนวกันพรมแดนลักษณะเทือกเขาเป็นป่าค่อนข้างสมบูรณ์ มีน้ำตกคลองใจที่สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๒. สภาพภูมิอากาศที่ฝนตกชุก พื้นที่เหมาะแก่การเพาะปลูก และสามารถแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรได้ตามช่วงฤดูกาล
๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้ได้รับบริการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตย
๔. มีสถาบันการศึกษาทางด้านวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
๕. สถานที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลข้างต้นอยู่ไม่ไกลจากศูนย์รวมราชการระดับอำเภอ
๖. มีวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วัฒนธรรมของ
๗. มีเงินกองทุนต่างๆตามนโยบายของรัฐ
๘. มีศูนย์เรียนรู้สารสนเทศ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ ยังไม่ทั่วถึง
๒. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ต้นทุนในการผลิตสูงทำให้เกษตรกรประสบปัญหาขาดทุน
๓. เกษตรกรขาดความรู้ในการผลิตไม่ปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิต ยึดติดอยู่กับการใช้สารเคมี
๔. ประชาชนส่วนใหญ่มีปัญหาหนี้สิน
๕. ประชาชนขาดความรู้ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๖. ประชาชนขาดความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๗. มีแรงงานต่างด้าวเข้ามารับจ้างทำการเกษตรในพื้นที่
๘. การเข้ามาจับจองที่ดินของนายทุนนอกพื้นที่
๙. ปัญหาการระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
๑๐. การรวมกลุ่มของเกษตรกรไม่เข้มแข็งและไม่สามารถต่อรองราคากับพ่อค้าคนกลางได้
๑๑. ปัญหาช้างป่า
๑๒. ปัญหาภัยธรรมชาติ
๑๓. ประชาชนขาดทักษะภาษาต่างประเทศ
๑๔. ประชาชนไม่สามารถรวมตัวกันเป็นกลุ่มในการสร้างอาชีพ

โอกาส (Opportunity)

๑. มีน้ำตกทางธรรมชาติที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และสามารถเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนได้
๒. มีแหล่งน้ำไหลผ่านตำบลสามารถสร้างฝายขนาดใหญ่ผันน้ำไปตามหมู่บ้านต่างๆในตำบลได้
๓. มีถนนที่เป็นเส้นทางลัดจากผู้ที่เดินทางจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผ่านเขื่อนศรีนครินทร์ทางไปยังเกาะช้าง สามารถพัฒนาเป็นที่พักแรมและส่งเสริมการท่องเที่ยวในตำบลได้
๔. มีถนนตัดผ่านสู่จุดผ่อนปรนทางการค้าชายแดนบ้านหมื่นด่าน

อุปสรรค (Threat)

๑. ขาดงบประมาณในการดำเนินงานตามโครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก
๒. พื้นที่บางส่วนเป็นพื้นที่ป่าสงวนไม่สามารถพัฒนาหรือใช้ประโยชน์ได้
๓. ประชาชนขาดเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่น

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

จุดอ่อน : ด้านการศึกษา เด็ก เยาวชนทะเลาะวิวาท มั่วสุมยาเสพติด ดื่มสุรา สูบบุหรี่ ตั้งครรภ์ในวัยเรียน ด้านสุขภาพอนามัย ประชาชนยังขาดความเข้าใจในการป้องกันและการรักษาโรค ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาไม่ถูกต้องตามกฎหมาย (ประชากรแฝง) ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ยังมีทรัพย์สินสูญหาย ปัญหาผู้ด้อยโอกาสถูกทอดทิ้ง มีผลด้านสุขภาพจิต ประชาชนยังบุกรุกพื้นที่ป่าสงวน การหาของป่าที่อาจทำให้ทรัพยากรธรรมชาติหมดไป ปัญหาขยะ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่เพียงพอ เช่น ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ (ไฟฟ้า, โทรศัพท์) ปัญหาด้านสาธารณสุข เป็นพื้นที่เสี่ยงภัยดินโคลนถล่ม ปัญหาช้างป่า

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง : หมู่บ้านมีเงินกองทุนต่างๆ ตามนโยบายของรัฐบาล ในตำบลมีพืชเศรษฐกิจ เช่น สวนผลไม้ เงาะ ทุเรียน ลองกอง มังคุด ฯลฯ ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ประชาชนได้รับการอบรมส่งเสริมอาชีพเป็นจากองค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับหน่วยงานอื่น มีจุดรับซื้อผลผลิตพืชเศรษฐกิจในพื้นที่

จุดอ่อน : ปัญหาหนี้สินจากเงินกองทุนต่างๆ หนี้สินทั้งหนี้ในระบบและหนี้นอกระบบ ราคาสินค้าอุปโภคบริโภคสูงขึ้น ผลผลิตทางการเกษตรน้อยลง ราคาปุ๋ย ยากำแมลงเพิ่มขึ้น ราคาผลไม้ตกต่ำ เกษตรกรประสบปัญหาขาดทุน ปัญหาการว่างงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านเทคโนโลยี

จุดแข็ง : องค์การบริหารส่วนตำบลมีบริการแหล่งค้นคว้าหาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงใช้เป็นสถานที่ในการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีสัญญาณเครือข่ายด้านเทคโนโลยีในพื้นที่

จุดอ่อน : แหล่งค้นคว้าหาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในพื้นที่มีน้อย สัญญาณเครือข่ายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่ครอบคลุมในพื้นที่ ปัญหาไฟฟ้าตกทำให้ระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ตล่ม ประชาชนขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เด็กเยาวชนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไม่เหมาะสมกับวัย บางรายใช้ไม่ถูกต้องเป็นอันตรายแก่ตนเองและครอบครัว ปัญหาเด็กเล่นเกมและดูสิ่งชั่วร้ายจากเทคโนโลยีสารสนเทศ

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์สิ่งแวดล้อมในพื้นที่

จุดแข็ง : มีป่าไม้อุดมสมบูรณ์ มีแหล่งท่องเที่ยว ได้แก่ น้ำตกสลัดได น้ำตกคลองใจ

จุดอ่อน : ปัญหาขยะในที่สาธารณะ ปัญหาประชาชนขาดเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกิน ปัญหาการบุกรุกป่า ปัญหาป่าเสื่อมโทรม ปัญหาการเข้ามาจับจองที่ดินของนายทุนนอกพื้นที่ ปัญหาการหาของป่าที่ไม่ถูกต้องอาจทำให้ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติหมดไป เช่น การโค่นต้นสำรองเพื่อเก็บเมล็ด ปัญหาการล่าสัตว์ป่า และปัญหาช้างป่า

การคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ประชาชนมีการพัฒนาตนเอง มีความตระหนักในศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรมและมีรับผิดชอบต่อครอบครัว ต่อสังคมมากขึ้น ประชาชนมีความสามัคคี ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ประชาชนสุขภาพแข็งแรงมีสุขภาพจิตดี ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นความอุดมสมบูรณ์ 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

๖. **ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ**

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจ
๓. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๗. **สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดโครงสร้างการแบบส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดย องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณ งานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไปมีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานสารบรรณและธุรการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานรัฐพิธี/พิธีการและงานการประชุม - งานข้อมูลข่าวสาร - งานอื่นๆ ที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ ๑.๒ งานนโยบายและแผนมีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานสิทธิ สวัสดิการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ๑.๔ งานกฎหมายและคดี มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไปมีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานสารบรรณและธุรการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานรัฐพิธี/พิธีการและงานการประชุม - งานข้อมูลข่าวสาร - งานอื่นๆ ที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ ๑.๒ งานนโยบายและแผนมีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานสิทธิ สวัสดิการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ๑.๔ งานกฎหมายและคดี มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๖ กิจการสภา อบต. มีภารกิจหน้าที่และความ รับผิดชอบดังนี้ - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตรมีภารกิจหน้าที่และ ความรับผิดชอบดังนี้ - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานเศรษฐกิจพอเพียง - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมทางด้านการเกษตร พืชไร่ พืชสวน - งานส่งเสริมและปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะปลูก เพาะชำและปุ๋ย - งานขยายพันธุ์พืช - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานส่งเสริมการบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต - งานเกี่ยวกับการจัดการคุ้มครองดูแลรักษาและใช้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานส่งเสริมปศุสัตว์มีภารกิจหน้าที่และความ รับผิดชอบดังนี้ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดสัตว์ ๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุศึกษา - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกัน รักษาและบำบัดยาเสพติด	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๖ กิจการสภา อบต. มีภารกิจหน้าที่และความ รับผิดชอบดังนี้ - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตรมีภารกิจหน้าที่และ ความรับผิดชอบดังนี้ เกษตร - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานเศรษฐกิจพอเพียง - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมทางด้านการเกษตร พืชไร่ พืชสวน - งานส่งเสริมและปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะปลูก เพาะชำและปุ๋ย - งานขยายพันธุ์พืช - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานส่งเสริมการบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต - งานเกี่ยวกับการจัดการคุ้มครองดูแลรักษาและ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานส่งเสริมปศุสัตว์มีภารกิจหน้าที่และความ รับผิดชอบดังนี้ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดสัตว์ ๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุศึกษา - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกัน รักษาและบำบัดยาเสพติด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๑๐ งานรักษาความสะอาด ภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานรักษาความสะอาด ความปลอดภัยอาคารสถานที่ - งานรักษาความสะอาดของถนนทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ - งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย ๑.๑๑ งานควบคุมโรค มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานการเฝ้าระวังโรคระบาด - งานระบาดวิทยา - งานเกี่ยวกับป้องกันบรรเทาและบำบัดโรค - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑๒ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่กิจกรรมการควบคุมมลพิษและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ๑.๑๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชนมีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนา - งานศูนย์วัฒนธรรม ๑.๑๔ งานสวัสดิการ สังคมสงเคราะห์ มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน - งานเกี่ยวกับสวัสดิการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ	๑.๑๐ งานรักษาความสะอาด ภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานรักษาความสะอาด ความปลอดภัยอาคารสถานที่ - งานรักษาความสะอาดของถนนทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ - งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย ๑.๑๑ งานควบคุมโรค มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานการเฝ้าระวังโรคระบาด - งานระบาดวิทยา - งานเกี่ยวกับป้องกันบรรเทาและบำบัดโรค - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑๒ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่กิจกรรมการควบคุมมลพิษและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ๑.๑๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชนมีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนา - งานศูนย์วัฒนธรรม ๑.๑๔ งานสวัสดิการ สังคมสงเคราะห์ มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน - งานเกี่ยวกับสวัสดิการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๑๕ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี ๑.๑๖ งานพัฒนาชุมชน ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานเกี่ยวกับการพัฒนา ส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของสตรี - งานจัดระเบียบชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มออมทรัพย์ - งานส่งเสริมและพัฒนากิจการร้านค้าชุมชนและศูนย์อาชีพ ประจำตำบล และหมู่บ้าน - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการกองทุนหมู่บ้าน - งานส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ - งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพ	๑.๑๕ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี ๑.๑๖ งานพัฒนาชุมชน ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานเกี่ยวกับการพัฒนา ส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของสตรี - งานจัดระเบียบชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มออมทรัพย์ - งานส่งเสริมและพัฒนากิจการร้านค้าชุมชนและศูนย์อาชีพ ประจำตำบล และหมู่บ้าน - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการกองทุนหมู่บ้าน - งานส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ - งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพ	
๒. ส่วนการคลัง ๒.๑ งานการเงิน มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๒. ส่วนการคลัง ๒.๑ งานการเงิน มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ - งานส่งเสริมและเผยแพร่	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ - งานส่งเสริมและเผยแพร่	
๓. ส่วนโยธา ๓.๑ งานก่อสร้าง มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. ส่วนโยธา ๓.๑ งานก่อสร้าง มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจการโรงเรียน - งานนิเทศและประกันคุณภาพ - งานธุรการ - งานห้องสมุด	๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจการโรงเรียน - งานนิเทศและประกันคุณภาพ - งานธุรการ - งานห้องสมุด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานบริหารงานทั่วไป - งานศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน - งานเกี่ยวกับการบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานเกี่ยวกับการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและส่งเสริมวัฒนธรรม - งานเกี่ยวกับกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ - งานบริหารงานทั่วไป - งานศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน - งานเกี่ยวกับการบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานเกี่ยวกับการศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และ ส่งเสริมวัฒนธรรม - งานเกี่ยวกับกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ(๑)	กรอบอัตรา ค่าจ้างเดิม (๒)	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่(๓)			เพิ่ม / ลด(๔)			(๕) หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
๒. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๔. นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๕. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
๗. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (บันทึกข้อมูล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๑๐.แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๑๑. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๑๒. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๑๓. คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีคนครอง
กองคลัง								
๑๔. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้าง								
๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	+๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	+๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	+๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง								
๒๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
๒๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๒๔. พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๒๕. พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	+๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ(๑)	กรอบอัตรา กำลังเดิม (๒)	กรอบอัตรากำลังใหม่(๓)			เพิ่ม / ลด(๔)			(๕) หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๒๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๗. ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้าง								
๒๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๒๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
รวม	๒๙	๓๓	๓๓	๓๓	+๔	-	-	



หมายเหตุ

๑. กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างเป็นตำแหน่งว่างให้สามารถเปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๒. กรณีพนักงานจ้างที่สัญญาจ้างหมดแล้วได้รับการต่อสัญญาจ้างให้สามารถเปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๕.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ(๑)	กรอบอัตรา กำลังเดิม (๒)	กรอบอัตรากำลังใหม่(๓)			เพิ่ม / ลด(๔)			(๕) หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
๒. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				(นายเกษม ชื่นตง) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	4-อ.ก. 2562		ว่างเดิม
๔. นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
๗. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (บันทึกข้อมูล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง								
๑๔. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	+๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	+๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	+๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง								
๒๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
๒๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	+๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม



ส่วนราชการ(๑)	กรอบอัตรา กำลังเดิม (๒)	กรอบอัตรากำลังใหม่(๓)			เพิ่ม / ลด(๔)			(๕) หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	๑	๑	(นายเกษม วัฒนคง) อ.ก. 2562 ว่างเดิม
๒๗. ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง ๒๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๔	๓๓	๓๓	๓๓	+๔	๑	๑	



หมายเหตุ

๑. กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างเป็นตำแหน่งว่างให้สามารถเปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๒. กรณีพนักงานจ้างที่สัญญาจ้างหมดแล้วได้รับการต่อสัญญาจ้างให้สามารถเปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลข้างทุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๓๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๕๒๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๔๘๐	๕๕๐,๘๐๐	๕๖๕,๖๘๐	๕๘๑,๗๖๐	๓๐,๖๘๐
๒	สื่อนักงวมปลัด หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๓,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๗,๐๐๐	๔๕๕,๓๒๐	๔๖๔,๖๘๐	๓๑,๘๘๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๓๖๐	๒๔,๐๑๐
๔	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๖๒,๒๐๐	๒๖๒,๐๘๐	๒๑,๑๔๐
๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๗,๘๒๐	๓๑๗,๑๒๐	๓๒๗,๐๒๐	ว่างเดิม
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๗,๘๒๐	๓๑๗,๑๒๐	๓๒๗,๐๒๐	ว่างเดิม
๗	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๒๐๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๑,๒๔๐	๒๑๑,๒๒๐	๑๖,๘๘๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๓,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๓๖๐	๑๕๕,๒๖๐	๑๖๑,๔๐๐	๑๑,๙๕๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๒,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๔๓,๐๘๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๑,๐๑๐
๑๐	แม่ครัว		๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๑,๐๒๐
๑๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๒	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๓	คนงาน		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การดำเนินการที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๔	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐		๑	๑	๑		-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๕๐	๓๔๗,๕๔๐	๓๕๗,๖๖๐	๓๖๗,๗๖๐	๒๕,๔๘๐
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	๑	-	๒๕๗,๕๐๐		๑	๑	๑		-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๗,๒๒๐	๓๒๗,๒๒๐	ว่างเดิม
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๑	-	๒๕๗,๕๐๐		๑	๑	๑		-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๗,๒๒๐	๓๒๗,๒๒๐	ว่างเดิม
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๑	-	๒๕๗,๕๐๐		๑	๑	๑		-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๗,๒๒๐	๓๒๗,๒๒๐	ว่างเดิม
๑๘	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	-	๐		+๑	๑	๑		-	-	๖๔,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๕๐	๖๔,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๕๐	กำหนดเพิ่ม
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	-	๐		+๑	๑	๑		-	-	๖๔,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๕๐	๖๔,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๕๐	กำหนดเพิ่ม
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	-	๐		+๑	๑	๑		-	-	๖๔,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๕๐	๖๔,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๕๐	กำหนดเพิ่ม
๒๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐		๑	๑	๑		-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๕๐	๑๒,๕๕๐	๓๕๗,๕๕๐	๓๖๗,๖๖๐	๓๗๗,๖๖๐	๒๕,๔๘๐
๒๒	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑	-	๒๕๗,๕๐๐		๑	๑	๑		-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๗,๒๒๐	๓๒๗,๒๒๐	ว่างเดิม
๒๓	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑		-	-	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๕๐	๑๔๘,๖๖๐	๑๕๓,๖๖๐	๑๑,๕๐๐
๒๔	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเล็ก		๑	๑	๒๐๒,๕๕๐		๑	๑	๑		-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๕๐	๘,๘๘๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๕,๒๒๐	๒๒๐,๗๒๐	๑๖,๘๘๐
๒๕	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดใหญ่		๑	-	๐		+๑	๑	๑		-	-	๕๖,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๕๐	๕๖,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๖	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓,๕๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๖๒,๙๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๗	ครู		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๘	ครู		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๖๘๐	๒๑,๗๒๐	๓๓,๐๐๐	เงินอุดหนุน
๒๙	ครู		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๙,๙๖๐	๑๐,๖๔๐	๙,๘๔๐	๑๙,๘๐๐	๓๐,๔๕๐	เงินอุดหนุน
๓๐	พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
รวม				๓๓	๒๒	๕,๙๐๐,๐๔๐	๓๓	๓๓	๔	๐	๐	๔,๗๕,๖๒๐	๕,๑๕,๓๘๐	๕,๓๖๑,๒๓๐	๖,๓๗๕,๖๖๐	๖,๘๕๕,๖๔๐	๗,๐๙๕,๘๗๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																		
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๗,๖๕๐,๗๙๒	๘,๒๑๐,๙๖๘	๘,๕๑๑,๐๔๔	
คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓,๔๖๐,๓๑๖	๓,๒๘๔,๓๘๗	๓,๔๐๔,๔๑๖	

หมายเหตุ :

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ๑๙,๘๔๕,๐๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ๒๐,๘๓๗,๒๕๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ๒๑,๘๗๙,๑๑๓ บาท

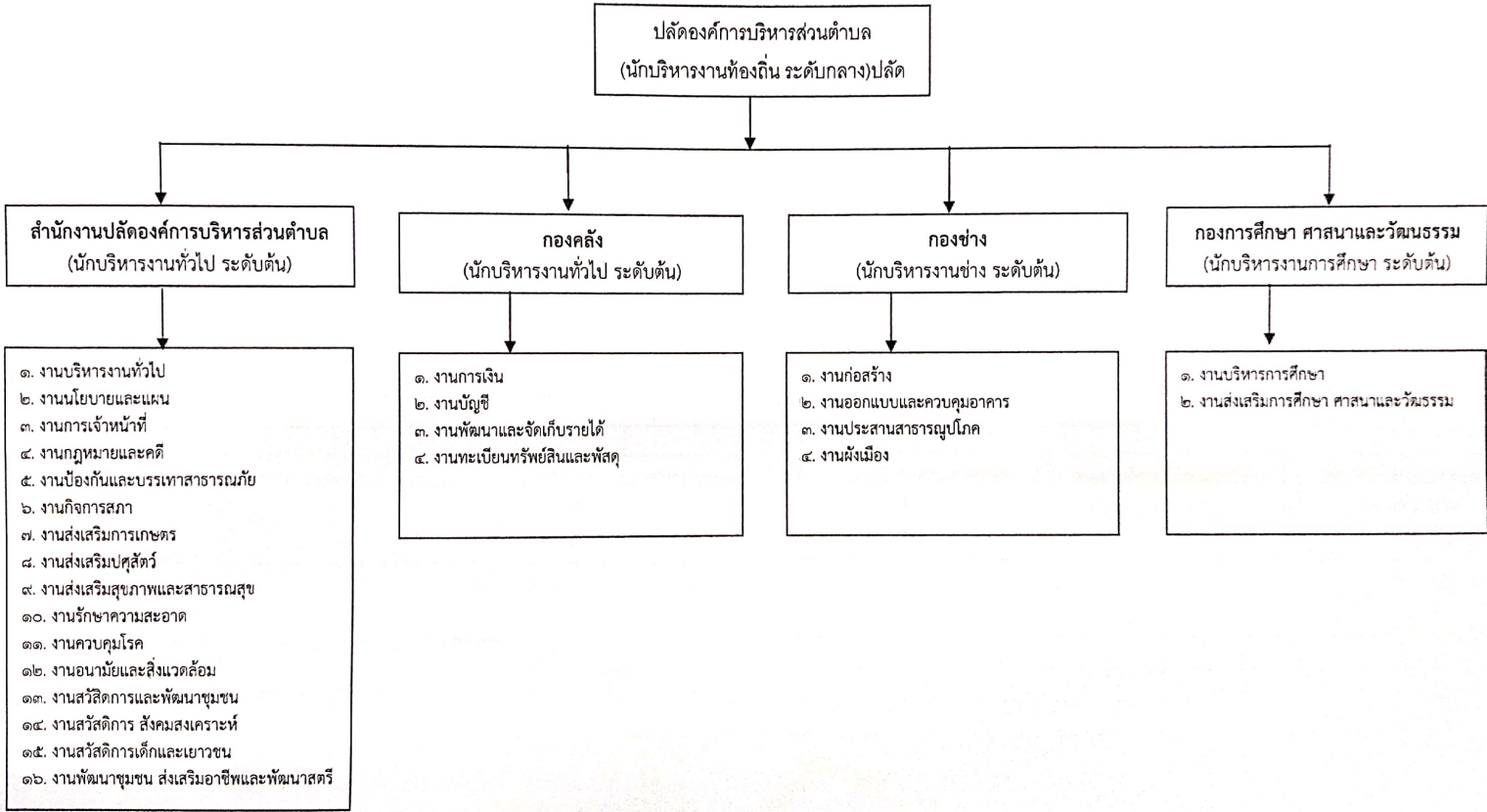
หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (๑๘,๙๐๐,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๑๘,๙๐๐,๐๐๐ บาท = $(๑๘,๙๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๑๘,๙๐๐,๐๐๐ = ๑๙,๘๔๕,๐๐๐$ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๑๙,๘๔๕,๐๐๐ บาท = $(๑๙,๘๔๕,๐๐๐ \times ๕\%) + ๑๙,๘๔๕,๐๐๐ = ๒๐,๘๓๗,๒๕๐$ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๒๐,๘๓๗,๒๕๐ บาท = $(๒๐,๘๓๗,๒๕๐ \times ๕\%) + ๒๐,๘๓๗,๒๕๐ = ๒๑,๘๗๙,๑๑๓$ บาท

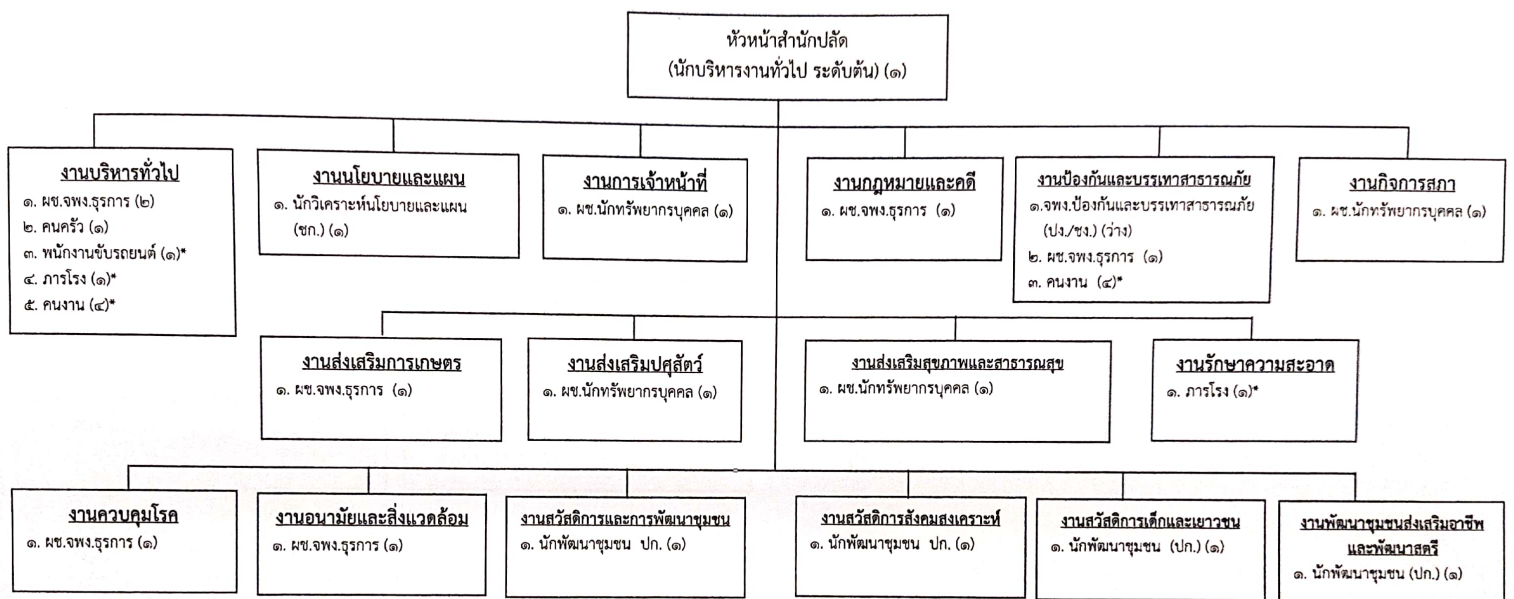
: คำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นปีงบประมาณ ๒๕๖๑ = $๗,๖๕๐,๗๙๒ \times ๑๐๐ / ๑๙,๘๔๕,๐๐๐ = ๓๘.๕๕$
: คำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นปีงบประมาณ ๒๕๖๒ = $๘,๒๒๕,๕๖๘ \times ๑๐๐ / ๒๐,๘๓๗,๒๕๐ = ๓๙.๔๘$
: คำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นปีงบประมาณ ๒๕๖๓ = $๘,๕๑๕,๐๔๔ \times ๑๐๐ / ๒๑,๘๗๙,๑๑๓ = ๓๘.๙๒$

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน



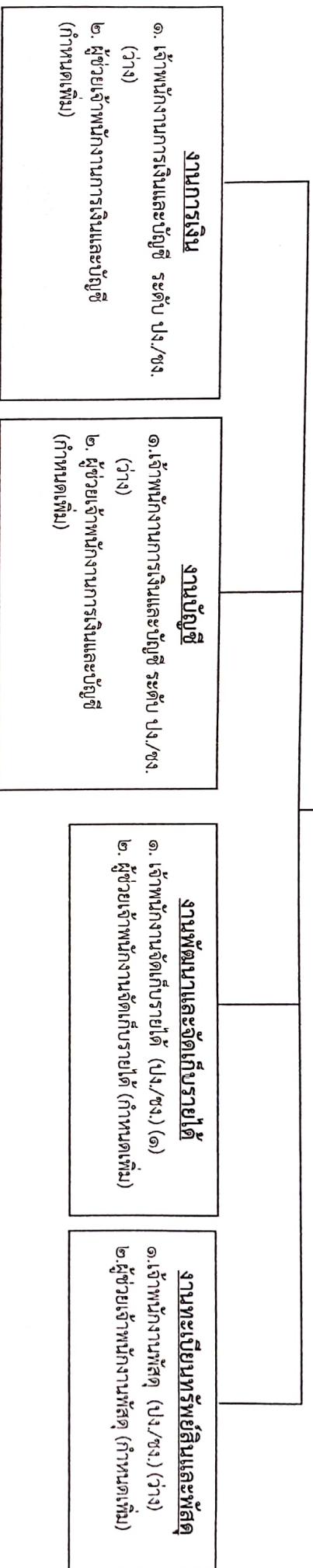
โครงสร้างสำนักงานปลัด



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๔	๕	๑๒

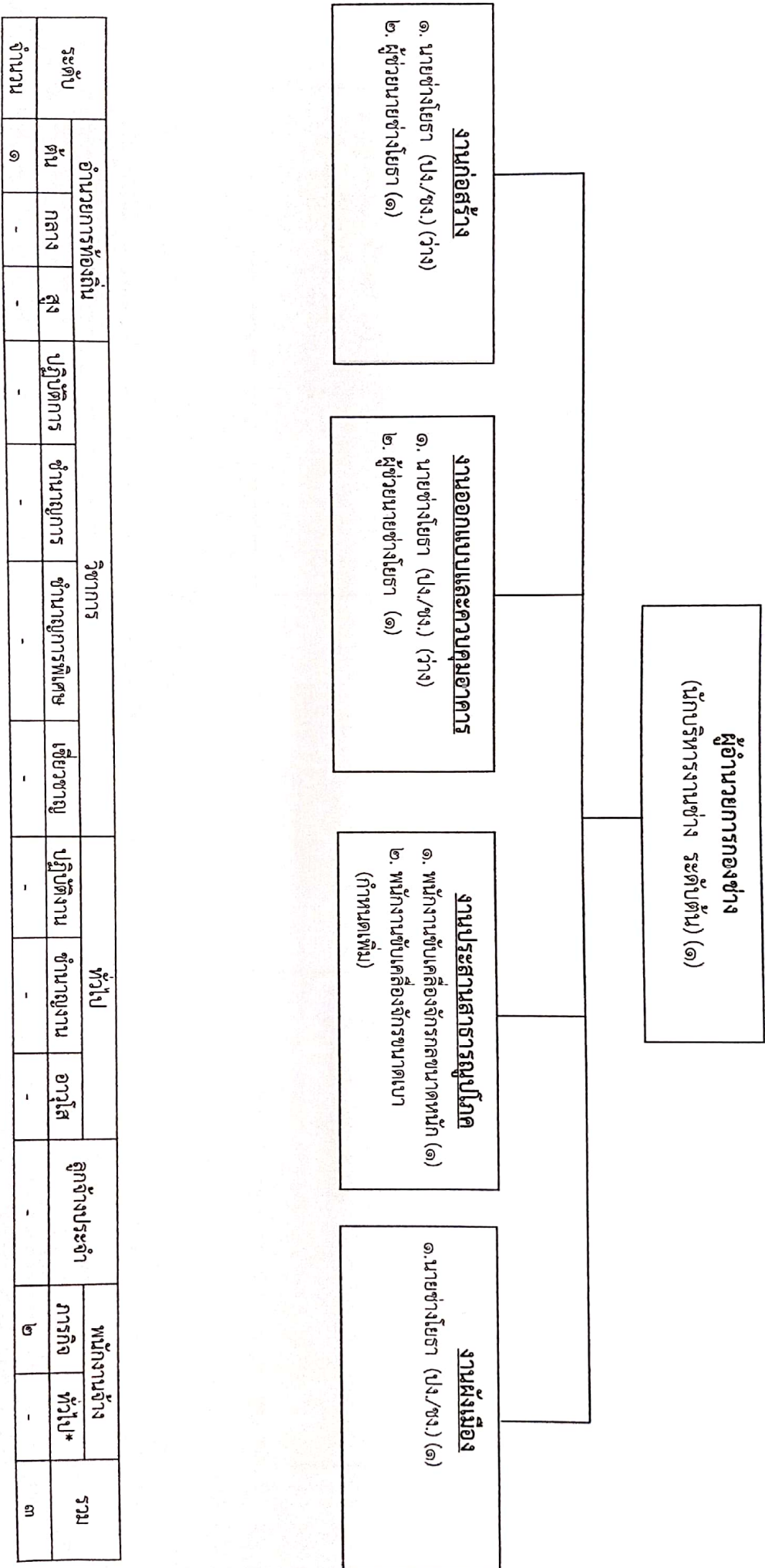
โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	การกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)

งานบริหารการศึกษา

๑. ครู (๓)
๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)
๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)*

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ครู (๓)
๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)
๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)*

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน			ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวจรรยา เสน่หา	ป.โท(การปกครองท้องถิ่น)	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๖๘,๒๘๐ (๓๐,๖๘๐ x ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๕๖๖,๒๘๐
๒	นางสาวขวัญใจ ประมวญ	ป.ตรี(การจัดการทั่วไป)	๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๔,๕๖๐
๓			๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๘๗,๘๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๘๗,๘๘๐ (ว่างเดิม)
๔	นายเอกชัย ทิมพา	ป.ตรี (วทบ.)	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๕			๑๕-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑๕-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๘๐๐ (ว่างเดิม)
๖			๑๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๗,๘๐๐ (ว่างเดิม)
๖	พนักงานจ้าง นางวิไลวรรณ อุปสม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๐๒,๕๖๐	-	-	๒๐๒,๕๖๐
๗	น.ส.ติสราพร มีสโรจน์	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๔๐๐	-	-	๑๔๓,๔๐๐
๘	น.ส.นิลาวรรณแสนบุญเรือง	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๒,๑๒๐	-	-	๑๓๒,๑๒๐
๙	นางสังวาล สายสังข์	ม.๖	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	๑๓๒,๒๔๐	-	-	๑๓๒,๒๔๐
๑๐	นายณรงค์เดช ภูมิเขวง	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นายสมบัติ วิริยางกูรภาพ	ม.๓	-	ภารโรง (ทั่วไป)	-	-	ภารโรง (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายพนม สังข์ทอง	ปวส.	-	คนงาน (ทั่วไป)	-	-	คนงาน (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายติรภก ถำอุทก	ป.๖	-	คนงาน (ทั่วไป)	-	-	คนงาน (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายแดนชัย มีสโรจน์	ป.๖	-	คนงาน (ทั่วไป)	-	-	คนงาน (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๖	นางสาวอรุณีย์ สุขสวัสดิ์	ป.โท (รปม.)	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๓๕,๘๘๐
๑๗			๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๘๐๐ (ว่างเดิม)
๑๘			๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๘๐๐ (ว่างเดิม)
๑๙			๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๘๐๐ (ว่างเดิม)
๒๐	พนักงานจ้าง		-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๑			-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๒			-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๓	นายเพิ่มศักดิ์ หวังพิริยะกุล	ป.โท (รปม.)	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๕๗,๖๔๐
๒๔			๑๕-๓-๐๕-๒๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๕-๓-๐๕-๒๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๘๐๐ (ว่างเดิม)
๒๕	พนักงานจ้าง		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๖	นายศักดิ์ดา ภูมิเขวง	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๒๐๒,๕๖๐	-	-	๒๐๒,๕๖๐
๒๗			-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๘			๑๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๔,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๑,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๙	นางสาวพยอม ตาลพล	ป.โท (การศึกษา)	๑๕-๓-๐๘-๒๑๐๖-๐๓๐	ครู	-	๑๕-๒-๐๐๐๔	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๐	นางสาวเพียร เบื้องเวช	ป.ตรี (ปฐมวัย)	๑๕-๓-๐๘-๒๑๐๖-๐๓๑	ครู	-	๑๕-๒-๐๐๑๘	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๑	นางสาววงค์เดือน ฉับดี	ป.ตรี (ปฐมวัย)	๑๕-๓-๐๘-๒๑๐๖-๐๓๒	ครู	-	๑๕-๒-๐๐๔๔	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๒	พนักงานจ้าง นางสาวจิรนนท์ จรูญเรือง	ป.ตรี (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๐	-	-	เงินอุดหนุน
๓๓	นางสาวอัญชนก ภีร์รักษ์	อนุปริญญาศึกษาศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลข้างทุน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลข้างทุน ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลข้างทุน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระดับจิตสำนึกใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๒. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ชำนาญ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่
คุณธรรมและดูแลสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเกษม มั่นคง	ประธานกรรมการ		นายก อบต.ช้างทุน
๒	นางสาวจรรยา เสน่หา	กรรมการ		ปลัด อบต.ช้างทุน
๓	นางสาวขวัญใจ ประมวญ	กรรมการ		หัวหน้าสำนักปลัด
๔	นางสาวอรุณีย์ สุขสวัสดิ์	กรรมการ		ผู้อำนวยการกองคลัง
๕	นายเพิ่มศักดิ์ หวังพิริยะกุล	กรรมการ		ผู้อำนวยการกองช่าง
๖	นางสาวพยอม ตาลพล	กรรมการ		ครู ศึกษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๗	นางรัชนี อำเทศ	กรรมการและเลขานุการ		นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน
๘	นางวิไลวรรณ อุปสม	ผู้ช่วยเลขานุการ		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

รายงานประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเกษม มั่นคง	ประธานกรรมการ	เกษม มั่นคง	
๒	นางสาวจรรยา เสน่หา	กรรมการ	จรรยา เสน่หา	
๓	นางสาวขวัญใจ ประมวญ	กรรมการ	ขวัญใจ ประมวญ	
๔	นางสาวอรุณีย์ สุขสวัสดิ์	กรรมการ	อรุณีย์ สุขสวัสดิ์	
๕	นายเพิ่มศักดิ์ หวังพิริยะกุล	กรรมการ	เพิ่มศักดิ์ หวังพิริยะกุล	
๖	นางสาวพยอม ตาลพล	กรรมการ	พยอม ตาลพล	
๗	นางรัชนี อ่ำเทศ	กรรมการและเลขานุการ	รัชนี อ่ำเทศ	
๘	นางวิไลวรรณ อุปสม	ผู้ช่วยเลขานุการ	วิไลวรรณ อุปสม	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ที่ประชุม โดยมีนายเกษม มั่นคง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน ทำหน้าที่ประธานที่ประชุม และมีนางรัชนี อ่ำเทศ ทำหน้าที่กรรมการและเลขานุการ มีคณะกรรมการปรับปรุงแผนฯ / เลขฯ ฯ เข้าร่วมประชุม รวม ๘ คน

นายเกษม มั่นคง - เมื่อครบองค์ประชุมแล้วประธานกล่าวเปิดประชุมการพิจารณาการปรับปรุงแผน
ประธานกรรมการ อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
นายเกษม มั่นคง - เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี (รอบประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) สมควร ปรับปรุง
ประธานกรรมการ เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของตำบล
ช้างทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ปรับปรุงตำแหน่ง ระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับ
ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตามคำสั่งองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ช้างทุน ที่ ๑๙๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓
จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาปริมาณงานคุณภาพของงาน ภาระหน้าที่รับผิดชอบและภารกิจ
ของงานที่จะสร้างความก้าวหน้าในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อ
ประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ตำบลช้างทุน

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มีเนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรกของปี พ.ศ.๒๕๖๑

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ประธานกรรมการ - ประธานฯ ขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่ประชุมเพื่อเป็นร่างในการปรับปรุงแผน ฯ
ต่อไป

นางรัชณี อำเทศ - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปัจจุบันขององค์การ
กรรมการและเลขานุการ บริหารส่วนตำบลข้างทุน มีดังนี้

ส่วนราชการ(๑)	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒)	กรอบอัตรากำลังใหม่(๓)			เพิ่ม / ลด(๔)			(๕) หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
๒. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
๗. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (บันทึกข้อมูล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง								
๑๔. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง								
๑๘. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
๒๐. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๒๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๓. ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๒๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๙	๒๙	๒๙	๒๙	-	-	-	

- น.ส.ขวัญใจ ประมวญ
กรรมการ - ในส่วนของสำนักปลัดไม่ประสงค์ขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง สำหรับตำแหน่งที่ยังว่างอยู่
ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข และตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย จะเสนอเรื่องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขันให้ต่อไป
- นางสาวอรุณีย์ สุขสวัสดิ์
กรรมการ - เนื่องจากกองคลังกำลังประสบปัญหาขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพราะมีพนักงานส่วน
ตำบลและลูกจ้างประจำลาออกจากราชการ ประกอบกับตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและ
บัญชี ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ยังว่าง ทำให้
ปัจจุบันมีผู้อำนวยการกองคลัง ดูแลรับผิดชอบงานของกองคลังเพียงผู้เดียว ซึ่งไม่เพียงพอต่อ
ปริมาณงานที่มีอยู่มาก การดำเนินงานประสบปัญหาล่าช้า จึงเสนอขอกำหนดอัตรากำลัง
ของพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่งได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน
การเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา , ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน
๑ อัตรา และผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
- นายเพิ่มศักดิ์ หวังพิริยะกุล
กรรมการ - ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลช้างahun มีเครื่องจักรขนาดเบา ประกอบด้วย รถฟาร์ม
แทรกเตอร์ จำนวน ๑ คัน รถบรรทุก ๖ ล้อ แบบยกกระบะได้ จำนวน ๑ คัน รถดับเพลิง
(แบบยกกระบะเข้า) จำนวน ๑ คัน ซึ่งยังไม่มีผู้ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเครื่องจักรกลขนาดเบา
โดยตรง กองช่างจึงเสนอขอเพิ่มอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ
ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอ
ต่อปริมาณงานด้านก่อสร้าง งานสาธารณูปโภคที่เพิ่มขึ้น
- นายเกษม มั่นคง
ประธานกรรมการ - ขอให้นางสาวอรุณีย์ สุขสวัสดิ์ กล่าวชี้แจงข้อมูลภาระค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง
และประโยชน์ ตอบแทนอื่นของปีงบประมาณ ๒๕๖๑ และให้ผู้ช่วยเลขานุการ กล่าวชี้แจง
สรุปข้อมูลภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เมื่อมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังตามที่เสนอครั้งนี้
- นางสาวอรุณีย์ สุขสวัสดิ์
กรรมการ - ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี จำนวน ๑๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท
รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น จำนวน ๕,๓๓๖,๑๒๐ บาท
ดังนั้นงบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง มาตรฐาน ๓๕ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐๘
- นางวิไลวรรณ อุปสม
ผู้ช่วยเลขานุการ - จากข้อมูลที่เสนอขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ ประกอบด้วย
๑. กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
๒. กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
๓. กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
๔. กำหนดเพิ่มตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา
ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ครั้งนี้ จะคำนวณตั้งแต่เดือนเมษายน ถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๑ รวม
เป็นระยะเวลา ๖ เดือน ซึ่งสามารถคำนวณภาระค่าใช้จ่ายฯ ก่อนและหลังปรับปรุงกรอบ
อัตรากำลังได้ดังนี้

ปีงบประมาณ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	เงินรายได้ไม่ รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้หรือ เงินอื่นใด	งบประมาณ รายจ่ายด้าน เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทน อื่นกรณีพิเศษ	งบประมาณ รายจ่ายด้าน เงินเดือนค่าจ้าง มาตรา ๓๕ คิด เป็นร้อยละ	หมายเหตุ
๒๕๖๑	๑๙,๐๐๐,๐๐๐	๗,๖๐๐,๐๐๐	๑๑,๔๐๐,๐๐๐	๕,๓๓๖,๑๒๐	๒๘.๐๘	ก่อนปรับปรุง
๒๕๖๑	๑๙,๐๐๐,๐๐๐	๗,๖๐๐,๐๐๐	๑๑,๔๐๐,๐๐๐	๕,๖๕๒,๒๐๐	๒๙.๗๖	หลังปรับปรุง

หากปรับปรุงกรอบอัตรากำลังแล้ว ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จะเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๑.๖๘ และเมื่อนำมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ดังนี้

ที่	รายการ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (รวม)			หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	
๑	เงินเดือน ค่าจ้าง	๖,๓๗๕,๖๖๐	๖,๘๕๔,๖๔๐	๗,๐๙๕,๘๗๐	
๔	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%	๑,๒๗๕,๑๓๒	๑,๓๗๐,๙๒๘	๑,๔๑๙,๑๗๔	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	๗,๖๕๐,๗๙๒	๘,๒๒๕,๕๖๘	๘,๕๑๕,๐๔๔	
๕	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของปีงบประมาณ รายจ่ายประจำปี	๓๘.๕๕	๓๙.๔๘	๓๘.๙๒	

จะเห็นว่าภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในแต่ละปีไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณการรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน

นายเกษม มั่นคง
ประธานกรรมการ

- ตามที่คณะกรรมการฯ ได้เสนอกรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนและได้ประมาณการค่าใช้จ่ายไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐ ดังนั้นจึงขอมติที่ประชุมขอมติจากที่ประชุมในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

มติที่ประชุม

- เห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน ดังนี้

กองคลัง

กำหนดเพิ่ม ตำแหน่งของพนักงานตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน

ที่ ๑๙๘/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ และข้อ ๓๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. ผู้ช่วยบุคลากร | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ถ้ามี) ขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติว่าด้วยสภาพาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะ ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใดจึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายงานเพิ่มขึ้นและอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพขึ้น และกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

(ก) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(ข) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม (ก) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด งานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้นโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว

(ค) ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่กำหนดในส่วนราชการตาม (ข) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด (ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๕๘ แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

(ง) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดแผนอัตรากำลังระยะ ๓ ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เป็นรอบปีที่ ๑ ปีที่ ๒ และปีที่ ๓

(จ) ในการจัดทำแผนอัตรากำลังลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างให้นำข้อกำหนดในประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและประกาศกำหนดการปรับปรุงการกำหนดพนักงานส่วนตำบลมาใช้โดยอนุโลม

๖. ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ถ้ามี) ขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างทุน ให้สอดคล้องกับระบบ จำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ให้แล้วเสร็จภายในกำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ) 

(นายเกษม มั่นคง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลข้างทุน

คำแถลงงบประมาณ
ประกอบงบประมาณรายจ่าย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2561

ประธานสภาและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน

บัดนี้ ถึงเวลาที่คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุนจะได้เสนอร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายปีต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุนอีกครั้งหนึ่งฉะนั้น ในโอกาสนี้คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลช้างขอชี้แจงให้ท่านประธานสภา และสมาชิกทุกท่านได้ทราบถึงสถานะการคลังตลอดจนหลักการและแนวนโยบายในการในปี งบประมาณ พ.ศ. 2561 ดังต่อไปนี้

ผลการคลัง

1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2560 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะการเงิน ดังนี้

1.1.1 เงินฝากธนาคาร จำนวน 29,527,197.33 บาท

1.1.2 เงินสะสม จำนวน 17,389,450.13 บาท

1.1.3 เงินสำรองเงินสะสม จำนวน 6,104,983.20 บาท

1.1.4 รายการเงินไว้แบบก่อนนี้ผูกพันและยังไม่ได้เบิกจ่าย จำนวน 0 โครงการ รวม 0.00 บาท

1.1.5 รายการที่ได้เงินไว้โดยยังไม่ได้ก่อนนี้ผูกพัน จำนวน 0 โครงการ รวม 0.00 บาท

1.2 เงินกู้ยืมค้าง จำนวน 0.00 บาท

บริหารงบประมาณ ในปีงบประมาณ 2560 ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2560

(1) รายรับจริง จำนวน 18,126,812.63 บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	86,884.69 บาท
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	จำนวน	3,046.20 บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	3,500.00 บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	จำนวน	0.00 บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	262.00 บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	0.00 บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	10,030,155.74 บาท

* หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป

จำนวน 4,322,664.00 บาท

(2) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์

จำนวน 3,680,300.00 บาท

(3) รายจ่ายจริง จำนวน 9,866,993.72 บาท ประกอบด้วย

งบกลาง	จำนวน	253,242.34 บาท
งบบุคลากร	จำนวน	3,920,350.00 บาท
งบดำเนินงาน	จำนวน	1,499,181.70 บาท
งบลงทุน	จำนวน	142,450.00 บาท
งบรายจ่ายอื่น	จำนวน	0.00 บาท
งบเงินอุดหนุน	จำนวน	679,000.00 บาท

(4) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์

จำนวน 3,372,769.68 บาท

(5) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินสะสม

จำนวน 0.00 บาท

(6) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินทุนสำรองเงินสะสม

จำนวน 0.00 บาท

คำแถลงงบประมาณ
ประกอบงบประมาณรายรับประจำปี งบประมาณ 2561

องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน
อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

รายรับ	ประมาณการ ปี 2559	ประมาณการ ปี 2560	ประมาณการ ปี 2561
ได้จัดเก็บ			
วัดภาษีอากร	155,000.00	150,000.00	100,000.00
ค่าธรรมเนียมค่าปรับ และใบอนุญาต	251,000.00	200,000.00	50,000.00
วัดรายได้จากทรัพย์สิน	470,000.00	450,000.00	200,000.00
วัดรายได้เบ็ดเตล็ด	98,000.00	100,000.00	50,000.00
วัดรายได้จากทุน	2,000.00	0.00	0.00
รวมรายได้จัดเก็บ	976,000.00	900,000.00	400,000.00
รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
เดภาษีจัดสรร	11,524,000.00	8,453,000.00	11,000,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	11,524,000.00	8,453,000.00	11,000,000.00
ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
ดเงินอุดหนุนทั่วไป	5,500,000.00	9,547,000.00	7,600,000.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	5,500,000.00	9,547,000.00	7,600,000.00
รวม	18,000,000.00	18,900,000.00	19,000,000.00

คำแถลงงบประมาณ
ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2561

รายจ่าย	ประมาณการ ปี 2559	ประมาณการ ปี 2560	ประมาณการ ปี 2561
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	653,578.00	4,183,802.00	4,304,576.00
งบบุคลากร	6,582,622.00	7,431,520.00	7,030,960.00
งบดำเนินงาน	4,907,210.00	3,977,319.80	4,077,809.40
งบลงทุน	4,948,590.00	2,422,358.20	2,669,654.60
งบเงินอุดหนุน	908,000.00	885,000.00	917,000.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	18,000,000.00	18,900,000.00	19,000,000.00
รวม	18,000,000.00	18,900,000.00	19,000,000.00

บัญชีและรายการหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต้องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ 2561

องค์การบริหารส่วนตำบลช้างทุน อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

รายการประจำปี		รายการ		รายการหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	
ก่อนปัจจุบัน 1 ปี (บาท)	ปัจจุบัน (บาท)	จำนวนเงิน ที่ลดลง (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการหมวดเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการหมวด ค่าจ้างประจำ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการ ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	รวมรายการหมวด เงินเดือน ค่าจ้างและ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	
18,900,000.00	19,000,000.00	100,000.00	0.53	3,284,580.00	17.29	-	-	1,953,340.00	10.28	98,200.00	5,336,120.00	28.08	

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นางสาวอรุณีย์ สุขสวัสดิ์)
ผู้อำนวยการกองคลัง