



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง
อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

งานบริหารงานบุคคล

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและเป็นระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.อบต.จังหวัดเลย) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสม และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์แก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกอัตรากำลังที่ไม่จำเป็นการ ปฏิบัติตามภารกิจ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

งานบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล ๑ | |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๔ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๕ |
| ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน | ๘ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑๑ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ | ๓๒ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๓๓ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๓๔ |
| ๘.๑ โครงสร้าง | |
| ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง | |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๔๑ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๔๗ |
| ๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๕๓ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๖๒ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง | ๖๓ |

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย(ก.อบต.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๑.๕ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการ/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๖ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๗ ประกาศ ก.อบต.จ.เลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การ
บริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๘ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.
๒๕๖๓

๑.๙ ประกาศ ก.อบต.จ.เลย เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑๐ ประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง
ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๑๑ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ
พนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๑๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม
๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกึ่งกึ่ง (เพิ่มเติม) (จำนวน ๑๐๑ สายงาน)

๑.๑๓ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม
๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังของ
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ
สถานศึกษา (โรงเรียนหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๑.๑๔ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ระดับขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕

๑.๑๕ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ระดับอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม
๒๕๖๕

๑.๑๖ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑.๑๗ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือ
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีการจัดการศึกษาลักษณะพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔
ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔

๑.๑๘ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๑๙ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในศูนย์พัฒนาพัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๒๐ ประกาศ ก.อบต.จ.เลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในศูนย์พัฒนาพัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๒๑ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน
และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

๑.๒๒ ประกาศ ก.อบต.จ.เลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่าย
เงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑.๒๒ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒๓ ประกาศ ก.อบต.จ.เลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒๔ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๒๕ ประกาศ ก.อบต.จ.เลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๒๖ พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

๑.๒๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔)

๑.๒๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖

๑.๓๐ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๑.๓๑ ประกาศ ก.อบต.จ.เลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๑.๓๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๓๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

๑.๓๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๑.๓๕ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๓๖ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับ เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

๑.๓๗ ประกาศ ก.อบต.จ.เลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับ เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๓๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๑.๓๙ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๔๐ ประกาศ ก.อบต.จ.เลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๔๑ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองจึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่งต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้างวัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายโครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบล และแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงานและกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อมๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.จังหวัดเลย) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนอง นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภารกิจและอำนาจหน้าที่ และการบริหารงานเป็นไปตามเป้าหมาย ไม่ซ้ำซ้อน เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จ.เลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง มีการกำหนดตำแหน่งประเภท สายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมือง เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลเมือง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการ กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะ งานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงาน ลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังใน ลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าว ได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็น แนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการ วางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดย วิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพ ปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่

สภาพปัญหาของพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านและภายในหมู่บ้าน ไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในตำบล

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพและขาดความรู้ในการบริหารจัดการ
ในกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี และการพัฒนาการเกษตร
- ๒.๓ ขาดที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
- ๒.๔ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- ๒.๕ ปัญหารายได้ไม่เพียงพอ
- ๒.๖ ปัญหาต้นทุนในการผลิตทางการเกษตรสูง

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ ,เด็ก ,สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรค
ระบาดต่าง ๆ ที่เกิดตามช่วงฤดูกาลต่าง ๆ

๔.ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารการขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๕.๒ ปัญหาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนยังไม่ได้มาตรฐานที่ดี

๕.๓ ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชนกับภาครัฐต่ำ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า ขาดการปลูกป่าทดแทน และขาดความตระหนักในการอนุรักษ์ป่า

๖.๒ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๖.๓ การใช้เคมีเพื่อการเกษตรทำให้ดินเสื่อม, น้ำเสีย

๖.๔ ปัญหาน้ำท่วมในพื้นที่ทางการเกษตรของราษฎรในช่วงฤดูฝน

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๗.๒ งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาตามภารกิจที่มีตามอำนาจหน้าที่

๗.๓ ขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการบริการประชาชน

๘. ปัญหาอื่น ๆ

๘.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนและสวนส่งเสริมสุขภาพประชาชน

๘.๒ ปัญหาชุมชนไม่มีการรวมตัวกันอย่างเข้มแข็ง

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง, สร้างถนน คสล. ถนนลูกรังเพื่อการเกษตร วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ท่อถึง โดยเฉพาะไฟฟ้าเพื่อการเกษตร

๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง คสล. และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ด้านการประกอบอาชีพ

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยสอดคล้องกับโลกปัจจุบัน

๒.๕ จัดหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรที่ออกสู่ท้องตลาด

๒.๖ ควบคุมราคาสินค้าและอุปกรณ์ทางการเกษตร

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ส่งเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกหนอง คลองส่งน้ำ บึงที่มีอยู่ เพื่อกักเก็บน้ำ การระบายน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพต่างๆ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย จัดและให้บริการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เหมาะสมกับท้องถิ่นและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสุขภาพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๒ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๖.๓ จัดทำฝายกั้นน้ำ

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๗.๓ อบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ และกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วม ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมือง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนี้ยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยวิเคราะห์ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) คือวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น๗ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพการดำเนินการตามภารกิจ ทั้ง ๗ ด้าน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองได้ดำเนินการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) คือวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ในการดำเนินการตามภารกิจ สรุปได้ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา๗ (๑))
- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา๖๘ (๑))
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา๖๘ (๒))
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา๖๘ (๓))
- การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา๑๖ (๔))
- การสาธารณสุข (มาตรา๑๖ (๕))

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีกองช่างรับผิดชอบงานในด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานครบทุกด้าน
๓. มีแผนที่ตำบลในการทำประโยชน์ทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรบางส่วนยังไม่ชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่
๒. การบริการระบบประปายังไม่ทั่วถึง
๓. การบำรุงรักษาทางบกไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติรองรับอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการอย่างชัดเจน
๒. มีหน่วยงานอื่น ๆ กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้การสนับสนุนงบประมาณในการบำรุงซ่อมแซมถนน ในสายหลักและสายรองที่อยู่ในเขตตำบลเมืองที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. มีการฝึกอบรมบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่จากส่วนราชการอื่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. อำนาจหน้าที่รับผิดชอบพื้นที่ที่มีการทับซ้อนหลายหน่วยงานทำให้การพัฒนาล่าช้า
๒. เงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอที่จะดำเนินการด้านโครงสร้างที่ใช้งบประมาณจำนวนมาก

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(มาตรา ๖๘ (๔))

- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๑๖ (๑๐))

- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา ๑๖ (๕))

- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ เช่น โครงการตรวจสุขภาพผู้สูงอายุ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาให้หมู่บ้านในเขตตำบลเพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรในหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญในการลงพื้นที่เพื่อสำรวจความเป็นอยู่ด้านคุณภาพชีวิตอย่างแท้จริง
๒. ไม่มีการสร้างสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อำเภอ และจังหวัดเลย ให้มีการพัฒนาคน สังคมคุณภาพ ชีวิต และเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง

๒. นโยบายรัฐบาลให้งบประมาณเบี้ยยังชีพให้ผู้พิการ ผู้สูงอายุในตำบลอย่างทั่วถึง

๓. ได้รับความร่วมมือในการจัดทำโครงการการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลเลย

๔. ได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอเมืองเลย และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน

๒. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้ามาแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น และวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา๖๗ (๔))
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา๖๘ (๘))
- การผังเมือง (มาตรา๖๘ (๑๓))
- จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา๑๖ (๓))
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(มาตรา๑๖ (๑๗))

- การควบคุมอาคาร (มาตรา๑๖ (๒๘))

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. มีการแต่งตั้งอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง และมีแผนการฝึกอบรม และฝึกทบทวนอาสาสมัครทุกปี

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์การไม่มีการจัดการความเป็นระเบียบเรียบร้อยในเขตตำบล

๒. ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะและจัดการขยะในเขตตำบล

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงาน สถานีตำรวจภูธรเมืองเลย ให้ความร่วมมือในการจัดทำโครงการดูแลสุขภาพความสงบและความปลอดภัยในการเดินทางช่วงเทศกาลปีใหม่และสงกรานต์

๒. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมของรัฐบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. กระแสอิทธิพลแห่งนิยมจากต่างประเทศ หรือวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปทำให้สังคมเปลี่ยนไป

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพ และจัดทำโครงการส่งเสริมอาชีพโดยการอบรมให้ความรู้เกษตรกรเพื่อเป็นอาชีพเสริม
๒. มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพหลักของเกษตรกร
๓. มีการสนับสนุนการจัดทำโครงการประชาสัมพันธ์การประกอบอาชีพทางการเกษตร เพื่อให้นักท่องเที่ยวรู้จัก

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญในเขตตำบล

๒.ขาดการส่งเสริมการจัดให้มีตลาด

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเลยได้กำหนดให้มีการฟื้นฟูระบบนิเวศเพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติและพัฒนากการท่องเที่ยว
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอเมืองเลย ได้กำหนดยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานสินค้าเกษตรและพัฒนากการท่องเที่ยว
๓. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ หน่วยงานพัฒนาชุมชนจากอำเภอเมืองเลย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนหรือเกษตรกรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมที่หน่วยงานจัด
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. สภาพพื้นที่ในเขตตำบลไม่มีปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเนื่องจากเป็นชุมชนขนาดเล็ก

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. นโยบายของจังหวัดให้มีการจัดทำโครงการรักษาความสะอาดของถนนในเขตพื้นที่การปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนในเขตพื้นที่ไม่ให้ความร่วมมือจัดทำมีสถานที่กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา๖๗ (๘))
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา๖๗ (๕))
- การจัดการศึกษา (มาตรา๑๖ (๙))
- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา๑๗ (๑๘))

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการส่งเสริมและร่วมกิจกรรมประเพณีประจำอำเภอ และจังหวัดทุกปี
๒. มีการสนับสนุนประเพณีของหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๓. มีการส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมโครงการทางศาสนา

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์กรยังไม่ได้มีการปฏิบัติเป็นรูปธรรมในเรื่องของภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬาตามภารกิจหน้าที่การส่งเสริมการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ประชาชนมีวิถีชีวิต ให้ความสำคัญด้านศาสนา และวัฒนธรรม ประเพณี
๓. ประชาชนมีความสนใจกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพให้แข็งแรง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การจัดการการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีหน่วยงานสังกัดที่ดำเนินการจัดการศึกษาอยู่แล้ว

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญในการออกพื้นที่บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานทำให้งานล่าช้า ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และไม่ให้อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.อบต.จังหวัดเลย) ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ
 ๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- ภารกิจทั้ง๗ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : - มาตรา๖๗,๖๘หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖

- มาตรา๑๖,๑๗ และ๕๕หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง

๑. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง(Vision)

“พัฒนาเมืองให้น่าอยู่ พื้นฟูสิ่งแวดล้อม

พร้อมพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน”

ด้วยความมุ่งมั่นพัฒนา ในวิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองดังต่อไปนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา และพัฒนาปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาของท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี และได้รับสวัสดิการทางสังคมเท่าเทียมกัน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนช่วยเหลือป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้แก่ประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากสาธารณภัย
๕. สนับสนุนและส่งเสริม ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และควบคุมการจัดขยะ
๖. ปลอดภัย การบำบัดน้ำเสีย การกำจัดสารพิษ จากอุตสาหกรรม ไม่ให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ การเกษตร การประกอบอาชีพของประชาชนตามแนวนโยบายต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น
๘. การจัดสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการอาทิ ถนน แหล่งน้ำ ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ รางระบายน้ำ ฯลฯ

๒. ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการโครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนสังคมคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้กับชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการเมืองการบริหารจัดการที่ดีและการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและการกีฬา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการศึกษาศาสนาขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาของท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓. เป้าประสงค์

- ๑) เพื่อก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุง รักษาโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ ความสะดวกรวดเร็วขึ้น
- ๒) เพื่อสนับสนุน เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชน ท้องถิ่นโดยเฉพาะผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะ ในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการ แข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน
- ๓) เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านสวัสดิการสังคม ด้านการกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้
- ๔) เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาขยะมูลฝอย ปฏิกูล
- ๕) เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ

๔. ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนการก่อสร้างปรับปรุง บำรุงถนน ทางระบายน้ำ การขยายเขตไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะการ ขยายเขตประปา การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค
- ๒) จำนวนประชาชนที่มีทักษะในการผลิตพืชผลเกษตรอินทรีย์ ทักษะในการสร้างอาชีพและกลุ่ม อาชีพ สถานประกอบการเพิ่มขึ้น การจัดตั้งกลุ่ม การท่องเที่ยวของประชาชนในพื้นที่
- ๓) จำนวนประชาชนที่ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม การศึกษา มีสุขภาพร่างกายและ สุขภาพจิตดี ได้รับการด้านสุขภาพ สวัสดิการสังคมและการบริการสาธารณะต่างๆ
- ๔) จำนวนของการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด ปริมาณขยะมูลฝอยลดลง

๕. ค่าเป้าหมาย

- ๑) ก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการ สาธารณะให้ความสะดวกรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรม
- ๒) สนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชน ท้องถิ่นโดยเฉพาะผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มี ความสามารถและ ทักษะในการฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของ พัฒนาสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไป ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าเกษตรและยุทธศาสตร์สร้างความสามารถ ในการ แข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของจังหวัดเลย
- ๓) เสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ อนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านการกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้
- ๔) พัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภาพในชุมชนซึ่ง เป็นไปตามแนวทางการยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด
- ๕) สนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรจุนว ทางการดำเนินงานของจังหวัดเลย ตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๖. กลยุทธ์

- ๖.๑ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการโครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๑) ก่อสร้างและปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ระบบระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก
 - ๒) ขยายเขตจำหน่ายไฟฟ้าแรงต่ำให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน ทุกหลังคาเรือน
 - ๓) ก่อสร้างและขยายเขตจำหน่ายน้ำประปาของการประปาส่วนภูมิภาค
 - ๔) บริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า
 - ๕) พัฒนาการใช้ที่ดิน
 - ๖) พัฒนาแหล่งน้ำ
 - ๗) พัฒนาระบบน้ำเสีย
 - ๘) การใช้บริการด้านโทรคมนาคม
- ๖.๒ การพัฒนาคนสังคมคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้กับชุมชน
- ๑) ยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน
 - ๒) สร้างความตระหนักแก่ผู้ประกอบการและผู้บริโภค
 - ๓) การพัฒนาและส่งเสริมด้านสุขภาพและอนามัย
 - ๔) การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน
- ๖.๓ การพัฒนาการเมืองการบริหารจัดการที่ดีและการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน
- ๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
 - ๒) ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
 - ๓) ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล (PSO)
 - ๔) การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม
 - ๕) ส่งเสริมการบริหารจัดการในการบริการประชาชน
 - ๖) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖.๔ การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและการกีฬา
- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
 - ๒) ส่งการพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬาและการนันทนาการ
- ๖.๕ การพัฒนาการศึกษาศาสนาขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาของท้องถิ่น
- ๑) การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
 - ๒) การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๖ การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑) ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๒) สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
 - ๓) ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๖.๗ การพัฒนานาเศรษฐกิจอาชีพและรายได้
- ๑) เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
 - ๒) ปรับปรุงและพัฒนารายได้
 - ๓) ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร

๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง มีจุดเด่นและจุดแข็ง ดังนี้

๗.๑ มีการเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้ เป็นแหล่งผลิตอาหารที่สำคัญ
 ๗.๒ มีภูมิประเทศ สภาพอากาศ แหล่งน้ำ รวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร
 ๗.๓ มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่ง สามารถเชื่อมต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัด มีถนนสายหลักตัดผ่าน
 ๗.๔ พื้นที่ที่เป็นภูเขา เป็นแหล่งเศรษฐกิจ และทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญคือ วัดชลธาราราม (พระใหญ่) ลักษณะภูมิประเทศ เป็นภูเขาสูงชันเป็นระยะๆ ตลอดแนว บริเวณยอดเขาจะเป็นพื้นราบ และเป็นจุดชมวิวทัศนียภาพซึ่งหากมองไปจะเห็นทัศนียภาพของเขตอำเภอเมืองที่สวยงามมาก พันธุ์ไม้ส่วนใหญ่เป็นป่าไม้บริเวณเชิงเขา และป่าไม้รัง บริเวณสันเขา มีคั้งขึ้นตามต้นรังเป็นจำนวนมาก

๗.๕ มีผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีคุณภาพ คือ

๑) ผลิตภัณฑ์น้ำยาล้างจาน สมุนไพรบำรุงสุขภาพ ของหมู่ที่ ๑ ๓ บ้านหนองผักก้าม

๒) กลุ่มผ้ามัดย้อม หมู่ที่ ๑ บ้านกำเนิดเพชร

๓) กลุ่มหมอนประดับและของที่ระลึก หมู่ที่ ๑ บ้านกำเนิดเพชร

๗.๖ มีแหล่งท่องเที่ยว ประจำตำบล ๑ แห่ง คือ อ่างน้ำพาว วัดดอย

๗.๗ มีแม่เลี้ยง ห้วยน้ำพาว ห้วยน้ำภู ห้วยน้ำทุด และแหล่งน้ำธรรมชาติในพื้นที่

๑) บ้านกำเนิดเพชร หมู่ที่ ๑ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม อาศัยแม่น้ำเลยเพื่อประกอบการทำเกษตร ทำไร่ ทำสวน ปลูกข้าวโพด

๒) บ้านกำเนิดเพชร หมู่ที่ ๑๒ ประชาชนส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ประกอบอาชีพเลี้ยงปลาในกระชัง บริเวณแม่น้ำเลย

๓) บ้านโพธิ์ไทร หมู่ที่ ๙ ประชาชนส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำสวน ปลูกข้าวโพด บริเวณแม่น้ำเลย

๔) บ้านปากภู หมู่ที่ ๓ ประชาชนส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำสวน ทำนา บริเวณแม่น้ำเลย

๕) บ้านสามแยก หมู่ที่ ๖ ประชาชนส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำไร่ ทำนาทำสวน และประกอบอาชีพเลี้ยงปลาในกระชัง บริเวณแม่น้ำเลย

๗.๘ มีของป่าตามฤดูกาล เช่น เห็ด หน่อไม้ ไช้ผดแดง อังอ่าง กบ เขียด กิ้งก่า จักจั่น กูดจี่ ฯลฯ

๘. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

| ยุทธศาสตร์ อบต.เมือง | ยุทธศาสตร์ อปท.ในเขต จังหวัดเลย | ยุทธศาสตร์ กลุ่มจังหวัด | ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ | ยุทธศาสตร์ แผนชาติ ๒๐ ปี |
|---|---|---|---|---|
| ๑.ด้านระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยี สารสนเทศ | ด้านระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยี สารสนเทศ | - การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการบริหารจัดการ ภาครัฐเพื่อยกระดับสู่ สากล - การเสริมสร้างและรักษา ความมั่นคง | -การสร้าง ความสามารถในการ แข่งขัน | การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานและระบบ โลจิสติกส์ |
| ๒.พัฒนาคมนาคม คุณภาพชีวิตเศรษฐกิจ พอเพียงและเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของ ชุมชนให้กับชุมชน | พัฒนาคมนาคม คุณภาพชีวิตเศรษฐกิจ พอเพียงและเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของ ชุมชนให้กับชุมชน | - การส่งเสริมและพัฒนา ประสิทธิภาพการผลิต และสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้า เกษตร - การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการบริหารจัดการ ภาครัฐเพื่อยกระดับสู่ สากล -การเสริมสร้างและรักษา ความมั่นคง | -การสร้างโอกาสความ เสมอภาคและเท่า เทียมกันทางสังคม | การสร้างความเข้มแข็ง ทางเศรษฐกิจและ แข่งขันได้อย่างยั่งยืน |
| ๓.การพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการ สาธารณะแก่ประชาชน | การพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการ สาธารณะแก่ประชาชน | -การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการบริหารจัดการ ภาครัฐเพื่อยกระดับสู่ สากล | -การพัฒนาด้านการ ปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหาร จัดการภาครัฐ | การสร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำ ทางสังคม |
| ๔.การพัฒนาด้าน ส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา | การพัฒนาด้านส่งเสริม การท่องเที่ยวและการ กีฬา | - การส่งเสริมการ ท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ควบคู่ กับการอนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม | -การพัฒนาด้านการ สร้างความสามารถใน การแข่งขัน | การเติบโตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมเพื่อการ พัฒนาอย่างยั่งยืน |
| ๕.การพัฒนาการศึกษา ศาสนาขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น และ ภูมิปัญญาของท้องถิ่น | การพัฒนาการศึกษา ศาสนาขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น และ ภูมิปัญญาของท้องถิ่น | - การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการบริหารจัดการ ภาครัฐเพื่อยกระดับสู่ สากล | -การพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพคน -การพัฒนาด้านการ สร้างโอกาสความ เสมอภาคและเท่า เทียมกันทางสังคม | การบริหารจัดการใน ภาครัฐการป้องกันการ ทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลใน สังคมไทย |

| ยุทธศาสตร์ อปต.เมือง | ยุทธศาสตร์ อปท.ในเขต จังหวัดเลย | ยุทธศาสตร์ กลุ่มจังหวัด | ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ | ยุทธศาสตร์ แผนชาติ ๒๐ ปี |
|--|---|---|---|---|
| ๖. การป้องกันบรรเทา สาธารณภัยและการ จัดการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม | การป้องกันบรรเทา สาธารณภัยและการ จัดการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม | - การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ควบคู่กับ การอนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม - การส่งเสริมและพัฒนา ประสิทธิภาพการผลิต และสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้า เกษตร | - การพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพคน - การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและ เท่าเทียมกันทางสังคม | การเติบโตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมเพื่อการ พัฒนาอย่างยั่งยืน |
| ๗. การพัฒนาเศรษฐกิจ อาชีพและรายได้ | การพัฒนาเศรษฐกิจ อาชีพและรายได้ | -การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการบริหารจัดการ ภาครัฐเพื่อยกระดับสู่ สากล | - การพัฒนาด้านการ สร้างความสามารถใน การแข่งขัน | การสร้างความเข้มแข็ง ทางเศรษฐกิจและ แข่งขันได้อย่างยั่งยืน |

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑.การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

| ชื่อปัญหา | สภาพปัญหา | พื้นที่เป้าหมาย | แนวโน้มในอนาคต |
|--|---|-----------------|--|
| ๑. ปัญหาด้านระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสารสนเทศ | ๑. ถนนเพื่อการลำเลียงผลการผลิตทางการเกษตรชำรุดเสียหาย ทำให้การลำเลียงผลผลิตไม่สะดวกล่าช้า | ทุกหมู่บ้าน | - การเกษตรยังเป็นพื้นฐานหลักทางเศรษฐกิจของประเทศซึ่งหากระบบเศรษฐกิจจะด้อยรากหญ้ามีความแข็งแกร่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศแข็งแกร่ง - การพัฒนาระบบขนส่งการลำเลียงผลผลิตจะช่วยให้ ผลผลิตออกสู่ตลาดได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันต่อความต้องการของผู้บริโภค |
| | ๒. ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่เพียงพอ โดยเฉพาะใน ฤดูแล้งจะรุนแรงมาก | บางหมู่บ้าน | - น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต ท้องถิ่นต้องดูแลจัดทำให้เพียงพอ |
| | ๓. ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างจากหมู่บ้าน และไฟฟ้าเข้าไม่ถึง | บางหมู่บ้าน | - ระบบพลังงานทดแทน จะมีบทบาทสำคัญในอนาคต โดยเฉพาะไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์จะสามารถแก้ปัญหาสำหรับพื้นที่ห่างไกลคู่สายไฟฟ้า |
| | ๔. ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ สำหรับจุดที่มีจำเป็นต้องติดตั้ง | ทุกหมู่บ้าน | - ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินนั้นวันยิ่งรุนแรงขึ้น การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะจะสามารถลดปัญหาได้ระดับหนึ่ง |
| | ๕. ร่องระบายน้ำไม่เพียงพอ ทำให้เกิดน้ำท่วมขัง โดยเฉพาะฤดูฝน จะเกิดปัญหามาก | บางหมู่บ้าน | - ร่องระบายน้ำเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากฤดูฝนทำให้ชาวบ้านเดือดร้อนมาก |
| | ๖. ขาดระบบบริหารการจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอ และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง | ทุกหมู่บ้าน | - การสร้างระบบบริหารจัดการน้ำ ถือว่าเป็นการเตรียมรับมือกับปัญหาน้ำท่วมหรือขาดแคลนน้ำได้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการสร้างที่กักเก็บน้ำ การสร้างระบบชลประทาน การสร้างระบบระบายน้ำ |
| | ๗. งบประมาณในการบริหารมีไม่เพียงพอ เนื่องจากโครงการพัฒนา ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ทำให้พัฒนาได้ไม่ถ่วงถึง ทำให้บางหมู่บ้านยังไม่เข้าใจในการพัฒนา | บางหมู่บ้าน | - ขอความอนุเคราะห์ไปยังหน่วยงานอื่นเพื่อของบประมาณการพัฒนาที่ครอบคลุม - สร้างความเข้าใจให้ชุมชนเข้มแข็ง - งบประมาณการบริหารตำบล |
| | ๘. การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่ไม่คุ้มค่า แหล่งน้ำนั้นมีประโยชน์มากกว่าเพื่อการเกษตร การอุปโภค บริโภค หากแต่ยังสามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้ และประโยชน์ในด้านต่างๆ นานัปการ | ทุกหมู่บ้าน | - การพัฒนาและใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ จะช่วยให้ชุมชนรู้จักวิธีการหารายได้พึ่งตนเอง พึ่งทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ที่จะเป็นทางออกที่สำคัญของโลกในอนาคต |

| ชื่อปัญหา | สภาพปัญหา | พื้นที่เป้าหมาย | แนวโน้มในอนาคต |
|---|--|-----------------|---|
| ๒. ปัญหาด้านการพัฒนาคน สังคม คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน | ๑. ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน | ทุกหมู่บ้าน | - ความเจริญของโลกทำให้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลง การวางแผนชีวิตที่ดีจะทำอยู่รอดในสังคม |
| | ๒. ประชาชนยังขาดความสนใจในการรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขอนามัย | ทุกหมู่บ้าน | - การใส่ใจสุขภาพของประชาชนเป็นสิ่งจำเป็นมาก หากประชาชนมีสุขภาพอนามัยไม่ดีแล้ว งานต่าง ๆ จะเกิดขึ้นไม่ได้ |
| | ๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติด ยังคงมีอยู่ในสังคม เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามและป้องกันปัญหา | ทุกหมู่บ้าน | -มีการพัฒนาวิธีการขนส่งยาเสพติดรูปแบบใหม่ ทำให้ยากแก่การป้องกันและสกัดกั้น วิธีที่จะบรรเทาปัญหาได้ก็คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม โดยเน้นที่สถาบันครอบครัว |
| | ๔. การประชาสัมพันธ์การรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและผู้พิการยังไม่ทั่วถึง เนื่องจากบางหมู่บ้านประกอบอาชีพเกษตรกรรม ออกจากบ้านตั้งแต่เช้ารุ่งและกลับเข้าบ้านตอนค่ำมืด ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีน้อยมาก | บางหมู่บ้าน | -อบต.จะดำเนินการติดตั้งหอกระจายข่าวไว้สาย เพื่อการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน |
| | ๕. หนังสือสั่งการ และระเบียบต่าง ๆ มาล่าช้า ทำให้การปฏิบัติตามระเบียบล่าช้า มีผลต่อการดำเนินการ | สำนักงาน อบต. | -ควรดำเนินการส่งงานแบบระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน |
| ๓. ปัญหาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ อาชีพและรายได้ | ๑. ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมากเนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี | ทุกหมู่บ้าน | - ความเจริญของโลกทำให้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลง การวางแผนชีวิตที่ดีจะทำอยู่รอดในสังคม |
| | ๒. ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร ไม่มีอาชีพที่แน่นอน ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน หรือชุมชน | ทุกหมู่บ้าน | - สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงไป การพึ่งพาการเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะสร้างชุมชนเข้มแข็ง |
| | ๓. การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ที่ยั่งยืนซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน | ทุกหมู่บ้าน | - ระบบการผลิตแบบกลุ่มจะช่วยให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ดีกว่า ทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และผลผลิต |
| | ๔. การขาดเงินทุนประกอบอาชีพ ประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์ | ทุกหมู่บ้าน | - การส่งเสริมให้ระบบเศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็งจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศเข้มแข็ง และยั่งยืน |

| ชื่อปัญหา | สภาพปัญหา | พื้นที่เป้าหมาย | แนวโน้มในอนาคต |
|--|---|---------------------------------|---|
| ๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการ สาธารณะแก่ ประชาชน | ๑. ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง ทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองยังอ่อนแอ | ทุกหมู่บ้าน | - การปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นการปกครองโดยประชาชน เพื่อประชาชน ดังนั้นการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเมืองการปกครองจะทำให้สังคมเกิดความสมดุล |
| | ๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ ในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหาร หรือพัฒนาท้องถิ่นทำให้การ ดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของ บุคคลบางกลุ่ม | ทุกหมู่บ้าน | - การพัฒนาและการแก้ไขปัญหาหรือ การวางแผนกำหนดทิศทางการ พัฒนาท้องถิ่นในอนาคต จำเป็น อย่างยิ่งที่ต้องอาศัยความร่วมมือ จากทุกฝ่าย |
| | ๓. ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหาร งานของ อบต.ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อ ประสานงาน อยู่บ่อยครั้ง | ทุกหมู่บ้าน | - อบต. เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับ ประชาชน และนับวันภารกิจจะเพิ่ม มากขึ้น ดังนั้นการสร้าง ความเข้าใจกับ ประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญ |
| | ๔. ข้าราชการหรือพนักงาน ขาดกระบวนการ ทำงาน ทำให้ไม่สามารถตอบสนอง ความ ต้องการของประชาชนได้ดีเท่าที่ควร เนื่องจาก ขาดการประสานงานและความกระตือรือร้นใน การปฏิบัติงาน | พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานจ้าง | - การบริการที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่ พึงปรารถนาของผู้รับบริการ ดังนั้น การข้าราชการผู้ปฏิบัติงานต้องมี จิตสำนึกในการให้บริการที่ดี |
| | ๕. ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมี กฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการ ประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอน มาก | พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานจ้าง | - การอธิบายและการประชาสัมพันธ์ การทำความเข้าใจให้กับประชาชน ในพื้นที่ได้ทราบถึงบทบาทและวิธี การบริหารงาน วิธีการทำงาน ของ หน่วยงาน |
| | ๖. สถานที่รองรับการบริการประชาชนรวมถึง ใช้สำหรับปฏิบัติงาน ไม่เป็นสัดส่วน ไม่ เพียงพอและยังไม่มีความปลอดภัย ด้านข้อมูล และทรัพย์สินของ อบต. | สำนักงาน อบต. | - อบต.เป็นศูนย์กลางการติดต่อ ประสานงานของประชาชนใน ท้องถิ่น ประชาชนทั่วไป และส่วน ราชการต่าง ๆ ดังนั้นควรมีการ จัดสร้างให้เป็นสัดส่วน และเป็น มาตรฐาน |

| ชื่อปัญหา | สภาพปัญหา | พื้นที่เป้าหมาย | แนวโน้มในอนาคต |
|---|--|-----------------|---|
| ๕. ปัญหาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและการกีฬา | ๑. สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติในพื้นที่ที่ยังมีบางพื้นที่ที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ | หมู่ ๑,๕,๖,๗,๑๐ | - การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จะเป็นที่นิยมมากขึ้น สมควรที่จะมีการพัฒนาหรือดัดแปลงสภาพที่มีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด |
| | ๒. ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัว ในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ | ทุกหมู่บ้าน | -การกีฬาจะพัฒนาเข้าสู่ระบบอาชีพมากขึ้น การเล่นกีฬาในอนาคตจะสามารถยึดเป็นอาชีพได้หรือ การกีฬาจะสามารถสร้างสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นได้ จึงสมควรที่จะมีการสนับสนุนการเล่นกีฬาในทุกรูปแบบ |
| ๖. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาของท้องถิ่น | ๑. การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน | ทุกหมู่บ้าน | - การศึกษาก่อนวัยเรียน จำเป็นมากสำหรับเด็กและเยาวชน จะเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตในอนาคต |
| | ๒. การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้ | ทุกหมู่บ้าน | -สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก ว่าจะมีความรู้ก้าวไกล เท่าทันต่อโลกเพียงใด |
| | ๓. ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลัง ไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง | ทุกหมู่บ้าน | -การศึกษาไม่มีที่สิ้นสุด การศึกษานอกระบบ จะเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการสร้างกระบวนการคิดและการเรียนรู้ในชุมชน ทำให้เกิดการค้นพบศักยภาพของตนเอง |
| | ๔. การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา | ทุกหมู่บ้าน | -วัฒนธรรมเข้ามาครอบงำสังคม ทำให้เกิดความวุ่นวายในสังคม สมควรที่จะส่งเสริมให้เกิดศีลธรรมโดยใช้ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว จิตใจ |
| | ๕. วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ จากเยาวชนรุ่นหลัง | ทุกหมู่บ้าน | -วัฒนธรรมที่สั่งสมมาแต่โบราณจนเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่นจะสูญหายไปหากไม่มีการดำรงรักษาไว้ |

| ชื่อปัญหา | สภาพปัญหา | พื้นที่เป้าหมาย | แนวโน้มในอนาคต |
|--|---|------------------------|---|
| ๗. ปัญหาด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | ๑. พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการ ปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู | ทุกหมู่บ้าน | - หากไม่มีการฟื้นฟูพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม คุณภาพของดินจะเสื่อมถอย |
| | ๒. พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจาก การบุกรุกถางป่า | ทุกหมู่บ้าน | - หากยังมีการทำลายป่าไปเรื่อย จะทำให้เกิดปัญหาระบบนิเวศน์ ปัญหาฝนแล้ง ปัญหาน้ำท่วม น้ำป่าไหลหลาก ดินถล่ม |
| | ๓. ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบท หากไม่มีการวางแผนที่ดีจะเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข | ทุกหมู่บ้าน | - ควรจะมีการสร้างระบบบริหารจัดการการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี โดยไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม เนื่องจากนับวันปริมาณขยะที่กำลังจัดยาก ขยะมีมลพิษจะยิ่งมากขึ้น |
| | ๔. ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง | ทุกหมู่บ้าน | - ปรากฏการณ์เอลนีโญ ทำให้สภาวะอากาศฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลง เกิดภัยธรรมชาติที่มีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ การเตรียมพร้อมจะช่วยให้ในระดับหนึ่ง |
| | ๕. เกิดอุบัติเหตุจำนวนมากในช่วงเทศกาลวันหยุด ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน | ถนนสายหลักและถนนสายรอง | - เทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้า มีผลกับอัตราการเกิดอุบัติเหตุ |
| | ๔. การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา | ทุกหมู่บ้าน | - วัตถุนิยมเข้ามาครอบงำสังคม ทำให้เกิดความวุ่นวายในสังคม สมควรที่จะส่งเสริมให้เกิดศีลธรรมโดยใช้ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว จิตใจ |
| | ๕. วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ จากเยาวชนรุ่นหลัง | ทุกหมู่บ้าน | - วัฒนธรรมที่สั่งสมมาแต่โบราณจนเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่นจะสูญหายไปหากไม่มีการดำรงรักษาไว้ |

๒. การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๑. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้าน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน และ เทคโนโลยีสารสนเทศ

จุดแข็ง (Strengths)

ตำบลเมือง มีถนนสายหลักและสายรองเชื่อมทุกหมู่บ้านระหว่างตำบล ระหว่างอำเภอ และมีเส้นทางหลักในการขนส่งพืชผลทางการเกษตร โดยมีพ่อค้าคนกลางสำหรับรับซื้อพืชผลทางการเกษตร มีรถโดยสารประจำทาง มีระบบไฟฟ้าสาธารณะ ระบบประปา ระบบโทรศัพท์พื้นฐาน ให้บริการทุกหมู่บ้าน

จุดอ่อน (Weaknesses)

พื้นที่ตำบลเมือง ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทำการเกษตรกรรม ถนนที่ใช้สัญจรไป-มา ร้อยละ ๘๐ ยังเป็นถนนลูกรัง ซึ่งมีสภาพชำรุด ทรุดโทรม โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝน ระบบประปาหมู่บ้านชำรุดเสียหายบ่อยครั้ง เนื่องจากมีอายุการใช้งานมานานระบบไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคมีไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในฤดูแล้ง บางจุดของบางหมู่บ้าน คลื่นสัญญาณโทรศัพท์ไม่ดีและบางครัวเรือนยังไม่มีไฟฟ้าใช้

โอกาส (Opportunity)

ตำบลเมือง มีเส้นทางในการขนส่งพืชผลทางการเกษตรและสามารถกระจายสินค้าเกษตรได้คราเวลามากๆ เกษตรกรมีทางเลือกในการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรมากขึ้น

ภัยคุกคาม (Threats)

ตำบลเมืองประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร ได้แก่ การปลูกข้าว ปลูกยางพาราปลูกมันสำปะหลัง ข้าวโพด ถนนที่ใช้ในการขนส่งพืชผลทางการเกษตรชำรุดเสียหาย ซึ่งทางท้องถิ่นมีงบประมาณในการซ่อมบำรุงไม่เพียงพอ ผู้ดูแลระบบประปาหมู่บ้านขาดความชำนาญ

๒. การวิเคราะห์ พัฒนาคอนสัคมคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้กับชุมชน

จุดแข็ง (Strengths)

องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจนที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสองรัก มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยตรง มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลเมือง สำหรับให้บริการประชาชนในตำบลเมือง และตำบลใกล้เคียง

จุดอ่อน (Weaknesses)

ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ได้รับการบริการและสวัสดิการยังไม่ทั่วถึง บุคลากรทางด้านสวัสดิการสังคมและด้านสาธารณสุข มีน้อยไม่เพียงพอขาดการประชาสัมพันธ์

โอกาส (Opportunity)

องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ได้ตั้งงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมของเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการอย่างต่อเนื่อง

ภัยคุกคาม (Treats)

ผู้สูงอายุ และผู้พิการบางส่วนยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง เนื่องจาก การที่จะเข้ารับบริการรักษาพยาบาลในแต่ละครั้ง จะลำบาก และเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมากกว่าค่ารักษาพยาบาล ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาสังคมและประชาชนในชุมชน เพราะประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญในการร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๓. การวิเคราะห์สภาวะการณ์ด้าน การพัฒนาการเมืองการบริหารจัดการที่ดีและการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

จุดแข็ง (Strengths)

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเมือง เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีความสัมพันธ์และประสานงานกันเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้การเมืองภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเมือง มีความเข้มแข็ง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสาขาที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน (Weaknesses)

ประชาชน และเยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นสิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย การไปใช้สิทธิเลือกตั้งของเมืองท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ เลือกตั้ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมือง และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ครั้งที่ผ่านมายังอยู่ในระดับมากคือ ร้อยละ ๘๐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ต้องตอบสนองต่อนโยบายผู้บริหารซึ่งสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งวิธีการดำเนินการดังกล่าวจะต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างองค์กรภายใน ค่านิยมในการดำเนินงานแบบเต็มเน้นการทำงานแบบบริหารจัดการผลในภาพรวม ทั้งนี้ได้มีพัฒนาการความร่วมมือดีขึ้นตามลำดับ นอกจากนั้น ในการบริหารจัดการที่ต้องการภาคส่วนยังปรากฏเป็นปัญหาในการประสานงานภายในอยู่บ้าง ส่งผลกระทบในการความรวดเร็วทันเหตุการณ์

โอกาส (Opportunity)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น ได้ให้อำนาจท้องถิ่นในการบริหารจัดการองค์การปกครองท้องถิ่น ในการดำเนินงาน เพื่อแก้ไขปัญหา และความต้องการของท้องถิ่น นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชน และกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไป ทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวความคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์การปกครองท้องถิ่น หน่วยงานราชการ สถาบันการศึกษา ได้จัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่น ของบุคลากรท้องถิ่น

ภัยคุกคาม (Treats)

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น โดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานได้ในระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่น กับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการได้เป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๔.วิเคราะห์สถานการณ์ การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและการกีฬา

จุดแข็ง (Strengths)

การท่องเที่ยว องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง มีแหล่งท่องเที่ยวสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ ด้านกีฬาเยาวชนตำบลเมือง มีนักกีฬาของจังหวัดและเป็นตัวแทนจังหวัด จึงส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง การมีความพร้อมในการพัฒนาด้านกีฬาได้

จุดอ่อน (Weaknesses)

แหล่งท่องเที่ยวขาดศักยภาพและการบริหารจัดการที่ดี ประชาชนขาดสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน และครบถ้วนประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยว และการเล่นกีฬา

โอกาส (Opportunity)

อ่างน้ำพาว ตำบลเมือง สามารถเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ถ้าได้รับการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความสวยงามน่าเที่ยว

ภัยคุกคาม (Threats)

วิทยากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่จะมาดำเนินการสอนหรือฝึกอบรมมีน้อยราษฎรขาดความตื่นตัว จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ในการประกอบอาชีพเพิ่มเติม ราษฎรมีความรู้ด้านการจัดทำบัญชีรายรับ - รายจ่าย เบื้องต้นน้อยแล้งซ้ำซาก ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ โรคระบาดของพืชขาดน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง ต้นทุนทางการเกษตรสูง และงบประมาณของทางราชการมีจำกัด พ่อค้าคนกลางกดราคา ขาดตลาดกลางรับซื้อพืชผลทางการเกษตร

๕. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านกา พัฒนาการศึกษาศาสนาขนบธรรมเนียมประเพณี ท้องถิ่น และภูมิปัญญาของท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths)

ตำบลเมือง มีโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษาจำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนชุมชนบ้านกำเนิดเพชร โรงเรียนบ้านน้ำภู โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาจำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบ้านน้ำภู และระดับอุดมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ซึ่งโรงเรียนต่างๆ ในตำบลเมือง มีความสามารถรองรับนักเรียนทั้งภายในจังหวัด และจังหวัดใกล้เคียงอย่างเพียงพอ มีศาสนสถานไว้ประกอบศาสนกิจ พิพิธภัณฑสถานวัฒนธรรมจังหวัดเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย และมีประเพณี วัฒนธรรมที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามาแต่โบราณ

จุดอ่อน (Weaknesses)

บุคลากรทางการสอนที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมีน้อยไม่เพียงพอ และขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยมีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศน้อย

โอกาส (Opportunity)

นักเรียนที่มีที่เรียนหนังสือ และโอกาสเรียนฟรี ๑๕ปี กลุ่มเกลานิสัย เสริมสร้างจริยธรรมให้ประชาชนและเป็นจุดรวมของประชาชนในด้านต่าง ๆ

ภัยคุกคาม (Threats)

เด็กวัยรุ่นติดเกมส์ ทะเลาะวิวาท การขาดความสามัคคีในหมู่บ้าน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง ปัญหายาเสพติดภายในชุมชนเป็นภัยคุกคามที่ร้ายแรงที่บ่อนทำลายสังคม

๖. การวิเคราะห์สภาพการณ์ด้าน การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการจัดการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

ในพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง มีบริการกู้ชีพกู้ภัยประจำตำบลประชาชน ได้รับความสะดวกในการใช้บริการ มีการบริหารจัดการช่วยเหลือและบรรเทาภัยได้ทันที มีรถน้ำดับเพลิง มีแหล่ง น้ำธรรมชาติหลากหลาย ได้แก่ แม่น้ำเลย มีพื้นป่าอนุรักษ์ และป่าสงวน

จุดอ่อน (Weaknesses)

แหล่งน้ำตามธรรมชาติตื่นเขิน ประชาชน ไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์แหล่งน้ำตามธรรมชาติ ปล่อยสารเคมีทางการเกษตรลงแหล่งน้ำ

โอกาส (Opportunity)

ตำบลเมือง ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นๆ ในการให้ความช่วยเหลือด้านสา ธารณภัยต่างๆ

ภัยคุกคาม (Threats)

การเกิดภัยธรรมชาติ อาทิ ภัยแล้ง อุทกภัย วัตภัย เป็นประจำทุกปี

๗. การวิเคราะห์สภาพการณ์ด้านเศรษฐกิจ อาชีพและรายได้

จุดแข็ง (Strengths)

มีวัตถุดิบที่เป็นผลผลิตทางการเกษตรจำนวนมาก เช่น ยางพารา มันสำปะหลัง ข้าวโพด กล้วย ข้าว เป็นต้น การรวมกลุ่มของประชาชนในการผลิต ส่งเสริมและสนับสนุนกองทุนหมู่บ้าน กองทุนส่งเสริม อาชีพกลุ่มเกษตร กลุ่มสังฆะออมทรัพย์ฯ ทำให้ประชาชนมีแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ

จุดอ่อน (Weaknesses)

วัตถุดิบที่มีอยู่ในชุมชนประชาชนไม่สามารถนำมาแปรรูปเพื่อการพาณิชย์ยังมีไม่มาก เนื่องจาก ประชาชนไม่ได้รับการส่งเสริมจากหน่วยราชการในด้านความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่และด้านการส่งเสริมทาง การตลาดที่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในกระบวนการผลิต ประชาชนเป็นหนี้ทั้งในระบบและนอกระบบสูงการว่างงานของประชาชนในช่วงนอกฤดูการทำเกษตรปลูก สมาชิกบางส่วนของกลุ่มอาชีพมีฝีมือยังไม่มีความชำนาญ และมีการประจักษ์สัมพันธ์น้อย คลองส่งน้ำ ส่งน้ำยังไม่ ครบคลุมพื้นที่การเกษตรทั้งหมด เพราะยังขาดงบประมาณในการขยายเขตคลอง แหล่งน้ำธรรมชาติมีความตื่น เขิน ทำให้การระบายน้ำในหน้าฝนในพื้นที่ชุมชน พื้นที่การเกษตรไม่ทัน มีการปลูกพืชชนิดเดียวกันไม่หมุนเวียน ทำให้เกิดการสะสมของโรคศัตรูพืช และสารเคมีในการเกษตรจำนวนมาก ซึ่งการขยายผลผลิตทางการเกษตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งมันสำปะหลัง เกษตรกรมักจะถูกกดราคาจากพ่อค้าคนกลางทำให้ขายพืชผลทางการเกษตรได้ ราคาต่ำ

โอกาส (Opportunity)

เป็นแหล่งปลูกยางพารา สามารถปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพตามความต้องการของตลาด ขยาย กลุ่มอาชีพสร้างเครือข่าย เพิ่มสายการผลิตสินค้า OTOP ประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงาน อื่น เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาในท้องถิ่น

ภัยคุกคาม (Threats)

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น โดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้ องค์กรปกครองท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานได้ในระยะยาว นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ปกครองท้องถิ่น กับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระ ในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำ ของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางแต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของ ประชาชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๘. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรာ พนักงานครู ๑๒ อัตรာ พนักงานครู ๑๒ อัตรာ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔ อัตรာ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๓ อัตรာ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๒ อัตรารวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๐๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการต่างๆ และ จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ไม่สอดคล้องกับความจำเป็นในการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ดังนั้น ในอนาคตจึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของแต่ละส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

๑. กองช่าง

- การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายใน ไม่เป็นไปตามประกาศอบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต. เรื่อง การกำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓

- เนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบโดยตรงในภารกิจงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง และภารกิจงานออกแบบและเขียนแบบ

- จำนวนอัตรากำลังภายในกองช่าง มีอัตรากำลังแยกได้ดังนี้

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)

- เพื่อให้กองช่างมีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของกองช่าง ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรับผิดชอบภารกิจงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง และนายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตราเพื่อรับผิดชอบภารกิจงานออกแบบและเขียนแบบ

๒. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานการศึกษาปฐมวัย กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านกำเนิดเพชร จำนวน ๑ อัตรา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากภู จำนวน ๑ อัตรา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำภู จำนวน ๑ อัตรา และ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้อยสนามบิน จำนวน ๑ อัตรา รวม ๔ อัตรา ตามแนวทางปฏิบัติแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด ทำหน้าที่เกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของ อบต. งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างงานวิเคราะห์นโยบายและแผนงานนิติกรงานสวัสดิการสังคมงานส่งเสริมการเกษตรงานให้บริการด้านสาธารณสุขงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่รับได้มอบหมาย

๒. กองคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับ งานการจัดทำบัญชี งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงินงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหางานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่รับได้มอบหมาย

๓. กองช่าง ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานออกแบบและเขียนแบบ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจรงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่รับได้มอบหมาย

๔. กองการศึกษา ทำหน้าที่เกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัยงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่รับได้มอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่เกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่รับได้มอบหมาย

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและ กรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|--|--|
| <p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปของ อบต. - งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดทำบัญชี - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ | <p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปของ อบต. - งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดทำบัญชี - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ | <p>* กองช่าง</p> <p>ปัจจุบันไม่มีพนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานโดยตรง สำหรับงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงและงานออกแบบและเขียนแบบ</p> <p>* การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายใน ของกองช่าง ไม่เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต. เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓</p> |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|--|
| <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ <p>คำแนะนำทางวิชาการ</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี | <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ <p>คำแนะนำทางวิชาการ</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี | <p>*กองการศึกษา กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ศูนย์ละ ๑ อัตรา รวม ๔ อัตรา (ตามแนวทาง ปฏิบัติแนบท้ายหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖)</p> |

องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการใน อนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------|--|-----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| สำนักปลัด (๑๑) | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคล(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการเกษตร(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักพัฒนาชุมชน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| นิติกร(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานทั่วไป(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการสาธารณสุข(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ถ่ายโอน |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ประเภทผู้มีคุณวุฒิ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนิติกร | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| ผู้ช่วยจพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| รวม | ๒๔ | ๒๔ | ๒๔ | ๒๔ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|----------------------------|---|-----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ประเภทผู้มีทักษะ | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถขยะ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถขยะ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| คนงานประจํารถขยะ | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | |
| พนักงานดับเพลิง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ภารโรง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงาน | ๗ | ๗ | ๗ | ๗ | - | - | - | |
| คนงานประจํารถขยะ | ๘ | ๘ | ๘ | ๘ | - | - | - | |
| คนงานประจํารถขยะ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | ว่างเดิม |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| กองคลัง | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการเงินและบัญชี(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการพัสดุ(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัสดุ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ประเภทผู้มีคุณวุฒิ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงาน | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| รวม | ๔๘ | ๔๘ | ๔๘ | ๔๘ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|----------------------------|---|-----------|-----------|-----------|----------|----------|----------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| กองช่าง | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างโยธา(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| วิศวกรโยธา(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนด เพิ่ม |
| นายช่างเขียนแบบ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนด เพิ่ม |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ถ่ายโอน |
| พนักงานสูบน้ำ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ถ่ายโอน |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ประเภทผู้มีคุณวุฒิ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยช่างนายเขียนแบบ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงาน | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| กองการศึกษา | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการศึกษา(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกำเนตเพชร | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนด เพิ่ม |
| ครู | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากภู | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนด เพิ่ม |
| ครู | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำภู | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนด เพิ่ม |
| ครู | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้อยสนามบิน | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนด เพิ่ม |
| ครู | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| รวม | ๒๑ | ๒๗ | ๒๗ | ๒๗ | +๖ | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------------------|---|------------|------------|-----------|----------|----------|----------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ประเภทผู้มีคุณวุฒิ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ดูแลเด็ก | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงาน | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |
| ผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| - | | | | | | | | |
| รวม | ๙ | ๙ | ๙ | ๙ | - | - | - | |
| รวมทั้งหมด | ๑๐๒ | ๑๐๘ | ๑๐๘ | ๑๐๘ | +๖ | - | - | |

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

| ลำดับ | ชื่อสายงาน | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ | | | อัตรากำลังคน | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๓) | | | หมายเหตุ | |
|-------|------------------------------|------------------|------------------|------------------------|------------------|----------------------|-------------------------|-----------|-----------|-----------------------|------|------|--------------------------------|----------------|----------------|-------------------|------------------|------------------|----------|--------|
| | | | | | | | จะต้องใช้ในช่วง | | | เพิ่ม / ลด | | | | | | | | | | |
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| | | | | | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | | | | | | | |
| ๑ | ปลัด อบต. สํานักปลัด (๐๑) | กลาง | ๑ | ๑ | ๕๙๗,๙๖๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๐,๒๘๐ | ๒๐,๕๒๐ | ๒๐,๗๖๐ | ๗๘๖,๒๔๐ | ๘๐๖,๗๖๐ | ๘๒๗,๕๒๐ | ๔๙,๘๓๐ |
| ๒ | หัวหน้าสํานักปลัด | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๙๘,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๖,๐๘๐ | ๑๖,๖๘๐ | ๑๗,๕๒๐ | ๕๕๖,๖๘๐ | ๕๗๓,๓๖๐ | ๕๙๐,๘๘๐ | ๔๑,๕๕๐ |
| ๓ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๑๖,๑๖๐ | ๑๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๔๔๗,๒๔๐ | ๔๖๐,๓๒๐ | ๔๗๓,๕๒๐ | ๓๔,๖๘๐ |
| ๔ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๔๖๒,๒๔๐ | | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๕,๒๔๐ | ๑๕,๗๒๐ | ๔๗๕,๕๖๐ | ๔๙๐,๘๐๐ | ๕๐๖,๕๒๐ | ๓๘,๕๕๐ |
| ๕ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๔๖๒,๒๔๐ | | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๕,๒๔๐ | ๑๕,๗๒๐ | ๔๗๕,๕๖๐ | ๔๙๐,๘๐๐ | ๕๐๖,๕๒๐ | ๓๘,๕๕๐ |
| ๖ | นักวิชาการเกษตร | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๓๙๖,๐๐๐ | | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๐๙,๓๒๐ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๔๓๕,๗๒๐ | ๓๓,๐๐๐ |
| ๗ | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๔๕๕,๕๒๐ | | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๔,๑๖๐ | ๑๕,๔๘๐ | ๔๖๘,๙๖๐ | ๔๘๓,๑๒๐ | ๔๙๘,๖๐๐ | ๓๗,๙๖๐ |
| ๘ | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๓๙๖,๐๐๐ | | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๐๙,๓๒๐ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๔๓๕,๗๒๐ | ๓๓,๐๐๐ |
| ๙ | นิติกร | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๓๖๐,๒๔๐ | | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๒๔๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๓๖๙,๔๘๐ | ๓๘๒,๕๖๐ | ๓๙๖,๐๐๐ | ๓๐,๐๒๐ |
| ๑๐ | นักจัดการงานทั่วไป | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๓๘๒,๕๖๐ | | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๙๖,๐๐๐ | ๔๐๙,๓๒๐ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๓๑,๘๘๐ |
| ๑๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๒๔๙,๒๔๐ | | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๗๖๐ | ๘,๗๖๐ | ๙,๐๐๐ | ๒๕๘,๐๐๐ | ๒๖๖,๗๖๐ | ๒๗๕,๗๖๐ | ๒๐,๗๗๐ |
| ๑๒ | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๓๔๑,๑๖๐ | | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๙๒๐ | ๑๑,๔๐๐ | ๑๑,๖๔๐ | ๓๕๒,๐๘๐ | ๓๖๓,๔๘๐ | ๓๗๕,๑๒๐ | ๒๘,๔๓๐ |
| ๑๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๓๐๗,๙๒๐ | | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๐๔๐ | ๑๐,๙๒๐ | ๑๑,๒๘๐ | ๓๑๘,๙๖๐ | ๓๒๙,๘๘๐ | ๓๔๑,๑๖๐ | ๒๕,๖๖๐ |
| ๑๔ | จพงป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๒๙๖,๗๖๐ | | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๑๖๐ | ๑๑,๐๔๐ | ๑๐,๙๒๐ | ๓๐๗,๙๒๐ | ๓๑๘,๙๖๐ | ๓๒๙,๘๘๐ | ๒๔,๗๓๐ |
| ๑๕ | จพงป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๓๐๒,๒๘๐ | | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๑๖๐ | ๑๐,๙๒๐ | ๑๑,๑๖๐ | ๓๑๓,๔๔๐ | ๓๒๔,๓๖๐ | ๓๓๕,๕๒๐ | ๒๕,๑๙๐ |
| | รวม | - | ๑๕ | ๑๕ | ๕,๙๒๔,๘๘๐ | ๒๒๘,๐๐๐ | ๑๕ | ๑๕ | ๑๕ | - | - | - | ๑๙๑,๘๘๐ | ๒๐๑,๐๐๐ | ๒๐๕,๓๒๐ | ๖,๓๔๔,๗๖๐ | ๖,๕๔๕,๗๖๐ | ๖,๗๕๑,๐๘๐ | | |

| ลำดับ | ชื่อสายงาน | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง | | | อัตรากำลังคน | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๓) | | | หมายเหตุ | |
|-------|--------------------------------------|------------------|------------------|------------------------|---------------|----------------------|--------------------------------------|------|------|--------------|------|------|--------------------------------|---------|---------|-------------------|-----------|-----------|----------|---------|
| | | | | | | | ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม / ลด | | | | | | | | | | |
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๖ | พจน. ขับเครื่องจักรกลเบา | | ๑ | ๑ | - | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ถ่ายโอน |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ประเภทผู้มีคุณวุฒิ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๗ | ผู้ช่วยนิติกร | | ๑ | ๑ | ๒๓๖,๔๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๔๘๐ | ๙,๘๔๐ | ๑๐,๓๒๐ | ๒๔๕,๘๘๐ | ๒๕๕,๗๒๐ | ๒๖๖,๐๔๐ | ๑๙,๗๐๐ | |
| ๑๘ | ผู้ช่วยจพง.ธุรการ | | ๑ | ๑ | ๑๖๒,๘๔๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๖๐๐ | ๖,๘๔๐ | ๗,๐๘๐ | ๑๖๙,๔๔๐ | ๑๗๖,๒๘๐ | ๑๘๓,๓๖๐ | ๑๓,๕๗๐ | |
| ๑๙ | ผู้ช่วยจพง.ธุรการ | | ๑ | ๑ | ๑๓๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | ๑๔๓,๕๒๐ | ๑๔๙,๒๘๐ | ๑๕๕,๒๘๐ | ๑๑,๕๐๐ | |
| ๒๐ | ผู้ช่วยจพง.พัฒนาชุมชน | | ๑ | ๑ | ๑๓๗,๘๘๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | ๑๔๓,๔๐๐ | ๑๔๙,๑๖๐ | ๑๕๕,๑๖๐ | ๑๑,๔๙๐ | |
| ๒๑ | ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | | ๑ | ๐ | ๑๘๐,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๗,๒๐๐ | ๗,๕๖๐ | ๑๘๐,๐๐๐ | ๑๘๗,๒๐๐ | ๑๙๔,๗๖๐ | ว่างเต็ม | |
| ๒๒ | ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข | | ๑ | ๐ | ๑๘๐,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๗,๒๐๐ | ๗,๕๖๐ | ๑๘๐,๐๐๐ | ๑๘๗,๒๐๐ | ๑๙๔,๗๖๐ | ว่างเต็ม | |
| ๒๓ | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | | ๑ | ๐ | ๑๘๐,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๗,๒๐๐ | ๗,๕๖๐ | ๑๘๐,๐๐๐ | ๑๘๗,๒๐๐ | ๑๙๔,๗๖๐ | ว่างเต็ม | |
| ๒๔ | ผู้ช่วยจพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | | ๑ | ๐ | ๑๑๒,๘๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๔,๕๖๐ | ๔,๘๐๐ | ๑๑๒,๘๐๐ | ๑๑๗,๓๖๐ | ๑๒๒,๑๖๐ | ว่างเต็ม | |
| | ประเภทผู้มีทักษะ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๕ | พนักงานขับรถขยะ | | ๑ | ๑ | ๑๙๗,๒๘๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๙๒๐ | ๘,๒๘๐ | ๘,๖๔๐ | ๒๐๕,๒๐๐ | ๒๑๓,๔๘๐ | ๒๒๒,๑๒๐ | ๑๖,๔๔๐ | |
| ๒๖ | พนักงานขับรถขยะ | | ๑ | ๐ | ๑๑๒,๘๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๔,๕๖๐ | ๔,๘๐๐ | ๑๑๒,๘๐๐ | ๑๑๗,๓๖๐ | ๑๒๒,๑๖๐ | ว่างเต็ม | |
| ๒๗ | คนงานประจำรถขยะ | | ๑ | ๑ | ๑๗๔,๒๔๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๐๘๐ | ๗,๓๒๐ | ๗,๕๖๐ | ๑๘๑,๓๒๐ | ๑๘๘,๖๔๐ | ๑๙๖,๒๐๐ | ๑๔,๕๒๐ | |
| ๒๘ | คนงานประจำรถขยะ | | ๒ | ๒ | ๓๔๕,๘๔๐ | | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | ๑๓,๙๒๐ | ๑๔,๔๐๐ | ๑๕,๑๒๐ | ๓๕๙,๗๖๐ | ๓๗๔,๑๖๐ | ๓๘๙,๒๘๐ | ๑๔,๔๑๐ | |
| ๒๙ | คนงานประจำรถขยะ | | ๑ | ๑ | ๑๓๑,๗๖๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๒๘๐ | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๑๓๗,๐๔๐ | ๑๔๒,๕๖๐ | ๑๔๘,๓๒๐ | ๑๔,๔๑๐ | |
| ๓๐ | พนักงานดับเพลิง | | ๑ | ๑ | ๑๓๗,๐๔๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | ๑๔๒,๕๖๐ | ๑๔๘,๓๒๐ | ๑๕๕,๓๒๐ | ๑๐,๙๘๐ | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๑ | นักการภารโรง | | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ | |
| ๓๒ | คนงาน | | ๑๕ | ๑๕ | ๑,๖๒๐,๐๐๐ | | ๑๕ | ๑๕ | ๑๕ | - | - | - | - | - | - | ๑,๖๒๐,๐๐๐ | ๑,๖๒๐,๐๐๐ | ๑,๖๒๐,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ | |
| ๓๓ | คนงาน | | ๓ | ๐ | ๓๒๔,๐๐๐ | | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | - | - | - | ๓๒๔,๐๐๐ | ๓๒๔,๐๐๐ | ๓๒๔,๐๐๐ | ว่างเต็ม | |
| | รวม | | - | ๓๕ | ๔,๔๗๘,๘๘๐ | ๐ | ๓๕ | ๓๕ | ๓๕ | - | - | - | ๖๖,๘๔๐ | ๑๐๐,๒๐๐ | ๑๐๔,๗๖๐ | ๔,๕๘๕,๗๒๐ | ๔,๖๘๕,๙๒๐ | ๔,๗๕๐,๖๘๐ | | |

| ลำดับ | ชื่อสายงาน | ระดับ | จำนวน ตำแหน่ง | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ | | | อัตรากำลังคน | | | ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๓) | | | หมายเหตุ |
|-------|---------------------------------|---------|------------------|------------------------|---------------|----------------------|-------------------------|------|------|--------------|------|------|--------------------------------|---------|---------|-------------------|-----------|-----------|----------|
| | | | | | | | จะต้องใช้ในช่วง | | | เพิ่ม / ลด | | | | | | | | | |
| | | | | | | | ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | | | | | | | | | | |
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| | กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๔ | ผู้อำนวยการกองคลัง | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๖๘,๙๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๔,๑๖๐ | ๑๕,๔๘๐ | ๑๖,๐๘๐ | ๕๒๕,๑๒๐ | ๕๔๐,๖๐๐ | ๕๕๖,๖๘๐ | ๓๙,๐๘๐ |
| ๓๕ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๔๓๕,๗๒๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๔๘,๙๒๐ | ๔๖๒,๒๔๐ | ๔๗๕,๕๖๐ | ๓๖,๓๑๐ |
| ๓๖ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๔๒๒,๖๔๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๓๕,๗๒๐ | ๔๔๘,๙๒๐ | ๔๖๒,๒๔๐ | ๓๕,๒๒๐ |
| ๓๗ | นักวิชาการพัสดุ | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๓๖๒,๖๔๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๗๖,๐๘๐ | ๓๘๙,๔๐๐ | ๔๐๒,๗๒๐ | ๓๐,๒๒๐ |
| ๓๘ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๓๔๑,๑๖๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๙๒๐ | ๑๑,๔๐๐ | ๑๑,๖๔๐ | ๓๕๒,๐๘๐ | ๓๖๓,๔๘๐ | ๓๗๕,๑๒๐ | ๒๘,๔๓๐ |
| ๓๙ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๓๐๗,๙๒๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๐๔๐ | ๑๐,๙๒๐ | ๑๑,๒๘๐ | ๓๑๘,๙๖๐ | ๓๒๙,๘๘๐ | ๓๔๑,๑๖๐ | ๒๕,๖๖๐ |
| ๔๐ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๓๐๗,๙๒๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๐๔๐ | ๑๐,๙๒๐ | ๑๑,๒๘๐ | ๓๑๘,๙๖๐ | ๓๒๙,๘๘๐ | ๓๔๑,๑๖๐ | ๒๕,๖๖๐ |
| ๔๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๒๕๙,๔๔๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๔๔๐ | ๑๐,๕๖๐ | ๑๐,๘๐๐ | ๒๖๙,๘๘๐ | ๒๘๐,๔๔๐ | ๒๙๑,๒๔๐ | ๒๑,๖๒๐ |
| | ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๒ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | | ๑ | ๑ | ๒๙๘,๒๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๘๔๐ | ๙,๔๘๐ | ๑๒,๒๔๐ | ๓๐๘,๐๔๐ | ๓๑๗,๕๒๐ | ๓๒๙,๗๖๐ | ๒๔,๘๕๐ |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ประเภทผู้มีคุณวุฒิ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๓ | ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี | | ๑ | ๑ | ๒๓๖,๔๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๔๘๐ | ๙,๘๔๐ | ๑๐,๓๒๐ | ๒๔๕,๘๘๐ | ๒๕๕,๗๒๐ | ๒๖๖,๐๔๐ | ๑๙,๗๐๐ |
| ๔๔ | ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ | | ๑ | ๑ | ๒๓๖,๔๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๔๘๐ | ๙,๘๔๐ | ๑๐,๓๒๐ | ๒๔๕,๘๘๐ | ๒๕๕,๗๒๐ | ๒๖๖,๐๔๐ | ๑๙,๗๐๐ |
| ๔๕ | ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ | | ๑ | ๑ | ๒๑๐,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๔๐๐ | ๘,๗๖๐ | ๙,๑๒๐ | ๒๑๘,๔๐๐ | ๒๒๗,๑๖๐ | ๒๓๖,๒๘๐ | ๑๗,๕๐๐ |
| ๔๖ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | ๑ | ๑ | ๑๖๘,๖๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๘๔๐ | ๗,๐๘๐ | ๗,๓๒๐ | ๑๗๕,๔๔๐ | ๑๘๒,๕๒๐ | ๑๘๙,๘๔๐ | ๑๔,๐๕๐ |
| ๔๗ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | ๑ | ๑ | ๑๗๕,๙๒๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๐๘๐ | ๗,๓๒๐ | ๗,๖๘๐ | ๑๘๓,๐๐๐ | ๑๙๐,๓๒๐ | ๑๙๘,๐๐๐ | ๑๔,๖๖๐ |
| ๔๘ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | | ๑ | ๑ | ๑๕๖,๑๒๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๓๖๐ | ๖,๖๐๐ | ๖,๘๔๐ | ๑๖๒,๔๘๐ | ๑๖๙,๐๘๐ | ๑๗๕,๙๒๐ | ๑๓,๐๑๐ |
| ๔๙ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | | ๑ | ๑ | ๑๓๗,๐๔๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | ๑๔๒,๕๖๐ | ๑๔๘,๓๒๐ | ๑๕๔,๓๒๐ | ๑๑,๔๒๐ |
| ๕๐ | ผู้ช่วยจพง.การเงินและบัญชี | | ๑ | ๑ | ๑๓๗,๐๔๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | ๑๔๒,๕๖๐ | ๑๔๘,๓๒๐ | ๑๕๔,๓๒๐ | ๑๑,๔๒๐ |
| | รวม | - | ๑๗ | ๑๗ | ๔,๖๖๒,๑๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑๗ | ๑๗ | ๑๗ | - | - | - | ๑๖๙,๘๔๐ | ๑๖๙,๕๖๐ | ๑๗๖,๘๘๐ | ๔,๘๖๙,๙๖๐ | ๕,๐๓๙,๕๒๐ | ๕,๒๑๖,๔๐๐ | |

| ลำดับ | ชื่อสายงาน | ระดับ | จำนวน | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ | | | อัตรากำลังคน | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๓) | | | หมายเหตุ | | | |
|-------|-----------------------------|---------|-----------|------------------------|------------------|---------------|-------------------------|---------------|----------------------|--------------|----------|----------|--------------------------------|---------------|---------------|-------------------|------------------|------------------|------------|---------|------|------|
| | | | | | | | จะต้องใช้ในช่วง | | | เพิ่ม / ลด | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | | | | | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๑ | คนงาน | | ๔ | ๔ | ๔๓๒,๐๐๐ | | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | - | - | - | ๔๓๒,๐๐๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ | | | |
| ๕๒ | คนงาน | | ๑ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ว่างเต็ม | | | |
| | กองช่าง (๐๕) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๓ | ผู้อำนวยการกองช่าง | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๖๘,๙๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๔,๑๖๐ | ๑๕,๔๘๐ | ๑๖,๐๘๐ | ๕๒๕,๑๒๐ | ๕๔๐,๖๐๐ | ๕๕๖,๖๘๐ | ๓๙,๐๘๐ | | | |
| ๕๔ | วิศวกรโยธา | ปก/ชก | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๕๕,๓๒๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | กำหนดเพิ่ม | | | |
| ๕๕ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๓๐๐,๒๔๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๒๐๐ | ๑๐,๙๒๐ | ๑๑,๑๖๐ | ๓๑๓,๔๔๐ | ๓๒๔,๓๖๐ | ๓๓๕,๕๒๐ | ๒๕,๐๒๐ | | | |
| ๕๖ | นายช่างเขียนแบบ | ปง./ชง. | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | ๒๙๗,๙๐๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๒๙๗,๙๐๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๔๐ | กำหนดเพิ่ม | | | |
| | ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๗ | พนัก.ขับเครื่องจักรกลเบา | | ๑ | ๑ | - | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ถ่ายโอน | | |
| ๕๘ | พนักงานสูบน้ำ | | ๑ | ๑ | - | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ถ่ายโอน | | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ประเภทผู้มีคุณวุฒิ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๙ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | ๑ | ๑ | ๑๘๙,๗๒๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๖๘๐ | ๗,๙๒๐ | ๘,๒๘๐ | ๑๙๗,๔๐๐ | ๒๐๕,๓๒๐ | ๒๑๓,๖๐๐ | ๑๕,๘๑๐ | | | |
| ๖๐ | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | | ๑ | ๑ | ๑๘๗,๕๖๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๕๖๐ | ๗,๙๒๐ | ๘,๑๖๐ | ๑๙๕,๑๒๐ | ๒๐๓,๐๔๐ | ๒๑๑,๒๐๐ | ๑๕,๖๓๐ | | | |
| ๖๑ | ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ | | ๑ | ๑ | ๑๗๗,๗๒๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๒๐๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๘๐๐ | ๑๘๔,๙๒๐ | ๑๙๒,๓๖๐ | ๒๐๐,๑๖๐ | ๑๔,๘๑๐ | | | |
| ๖๒ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | | ๑ | ๑ | ๑๗๗,๓๖๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๒๐๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๖๘๐ | ๑๘๔,๕๖๐ | ๑๙๒,๐๐๐ | ๑๙๙,๖๘๐ | ๑๔,๗๘๐ | | | |
| ๖๓ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | ๑ | ๑ | ๑๕๕,๒๘๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๒๔๐ | ๖,๔๘๐ | ๖,๗๒๐ | ๑๖๑,๕๒๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | ๑๗๔,๗๒๐ | ๑๒,๙๔๐ | | | |
| ๖๔ | ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ | | ๑ | ๑ | ๑๓๘,๑๒๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๖๔๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | ๑๔๓,๗๖๐ | ๑๔๙,๕๒๐ | ๑๕๕,๕๒๐ | ๑๑,๕๑๐ | | | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๕ | คนงาน | | ๓ | ๓ | ๓๒๔,๐๐๐ | | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | - | - | - | ๓๒๔,๐๐๐ | ๓๒๔,๐๐๐ | ๓๒๔,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ | | | |
| ๖๖ | คนงาน | | ๑ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ว่างเต็ม | | | |
| | รวม | - | ๒๑ | ๑๗ | ๒,๗๖๖,๙๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๒๑ | ๒๑ | ๒๑ | +๒ | - | - | ๗๒๒,๑๐๐ | ๙๑,๐๘๐ | ๙๓,๖๐๐ | ๓,๕๓๑,๐๖๐ | ๓,๖๒๒,๑๔๐ | ๓,๗๑๕,๗๔๐ | | | | |

ค.ค.

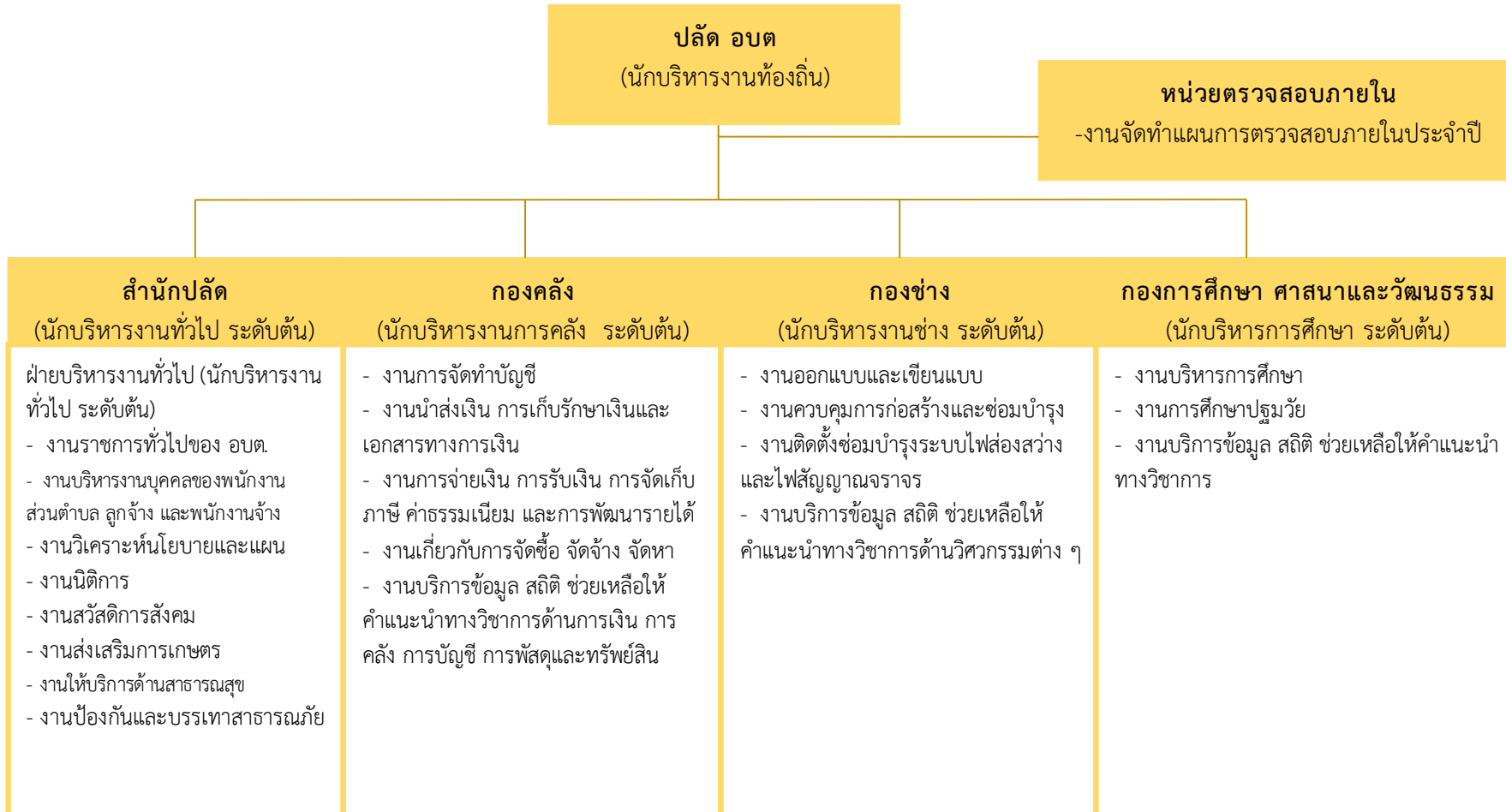
| ลำดับ | ชื่อสายงาน | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๓) | | | หมายเหตุ | | | |
|-------|--|------------------|------------------|------------------------|-----------|--------|---|---------------|----------------------|----------------------------|------|------|--------------------------------|--------|--------|-------------------|-----------|-----------|----------|------|------|------|
| | | | | | | | ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | | | | | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |
| | | | | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | | | | | | | | | | | | | |
| | กองการศึกษา (๑๘) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๗ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๖๘,๙๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๔,๑๖๐ | ๑๕,๔๘๐ | ๑๖,๐๘๐ | ๕๒๕,๑๒๐ | ๕๔๐,๖๐๐ | ๕๕๖,๖๘๐ | ๓๙,๐๘๐ | | | |
| ๖๘ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๔๑๖,๑๖๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๔๒๙,๒๔๐ | ๔๔๒,๓๒๐ | ๔๕๕,๕๒๐ | ๓๔,๖๘๐ | | | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าเรือเพชร | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๙ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | ๑ | ๐ | ๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | | |
| ๗๐ | ครู | | ๑ | ๑ | ๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากก | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๗๑ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | ๑ | ๐ | ๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | | |
| ๗๒ | ครู | | ๑ | ๑ | ๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำก | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๗๓ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | ๑ | ๐ | ๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | | |
| ๗๔ | ครู | | ๑ | ๑ | ๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้อยสนามบิน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๗๕ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | ๑ | ๐ | ๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | | |
| ๗๖ | ครู | | ๒ | ๒ | ๐ | | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๗๗ | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | | ๑ | ๑ | ๒๗๕,๕๒๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๐๔๐ | ๑๑,๕๒๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๒๘๖,๕๖๐ | ๒๙๘,๐๘๐ | ๓๑๐,๐๘๐ | ๒๒,๙๖๐ | | | |
| ๗๘ | ผู้ดูแลเด็ก | | ๑ | ๑ | ๑๗๒,๙๒๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๙๖๐ | ๗,๒๐๐ | ๗,๕๖๐ | ๑๗๙,๘๘๐ | ๑๘๗,๐๘๐ | ๑๙๔,๖๔๐ | ๑๔,๔๑๐ | | | |
| ๗๙ | ผู้ดูแลเด็ก | | ๑ | ๑ | ๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | | | |
| ๘๐ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | ๑ | ๑ | ๑๓๗,๖๔๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | ๑๔๓,๑๖๐ | ๑๔๘,๙๒๐ | ๑๕๔,๙๒๐ | ๑๑,๔๗๐ | | | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๘๑ | คนงาน | | ๓ | ๓ | ๓๒๔,๐๐๐ | | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | - | - | - | ๓๒๔,๐๐๐ | ๓๒๔,๐๐๐ | ๓๒๔,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ | | | |
| ๘๒ | ผู้ดูแลเด็ก | | ๑ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ว่างเดิม | | | |
| | รวม | - | ๑๙ | ๑๙ | ๑,๙๐๓,๒๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑๙ | ๑๙ | ๑๙ | +๔ | - | - | ๕๐,๗๖๐ | ๕๓,๐๔๐ | ๕๔,๘๔๐ | ๑,๙๙๕,๙๖๐ | ๒,๐๔๙,๐๐๐ | ๒,๑๐๓,๘๔๐ | | | | |

| ลำดับ | ชื่อสายงาน | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๓) | | | หมายเหตุ | |
|-------|--|------------------|------------------|------------------------|---------------|----------------------|---|------|------|----------------------------|------|------|--------------------------------|---------|---------|-------------------|------------|------------|----------|--------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๘๓ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๔๑๖,๑๖๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๔๒๙,๒๔๐ | ๔๔๒,๓๒๐ | ๔๕๕,๕๒๐ | | ๓๔,๖๘๐ |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | รวม | - | ๑ | ๑ | ๔๑๖,๑๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๔๒๙,๒๔๐ | ๔๔๒,๓๒๐ | ๔๕๕,๕๒๐ | | |
| (๔) | รวมทั้งสิ้น | - | ๑๐๘ | ๙๑ | ๒๐,๑๕๒,๒๐๐ | ๓๕๕,๐๐๐ | ๑๐๘ | ๑๐๘ | ๑๐๘ | +๖ | - | - | ๑,๒๑๐,๕๐๐ | ๖๒๗,๙๖๐ | ๖๔๘,๖๐๐ | ๒๑,๗๑๖,๗๐๐ | ๒๒,๓๔๔,๖๖๐ | ๒๒,๙๙๓,๒๖๐ | | |
| (๕) | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% | | | | | | | | | | | | | | | ๓,๒๕๗,๕๐๕ | ๓,๓๕๑,๖๙๙ | ๓,๔๔๘,๙๘๙ | | |
| (๖) | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | | ๒๔,๙๗๔,๒๐๕ | ๒๕,๖๙๖,๓๕๙ | ๒๖,๔๔๒,๒๔๙ | | |
| (๗) | คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | ๓๑.๗๑ | ๓๑.๐๘ | ๓๐.๔๖ | | |

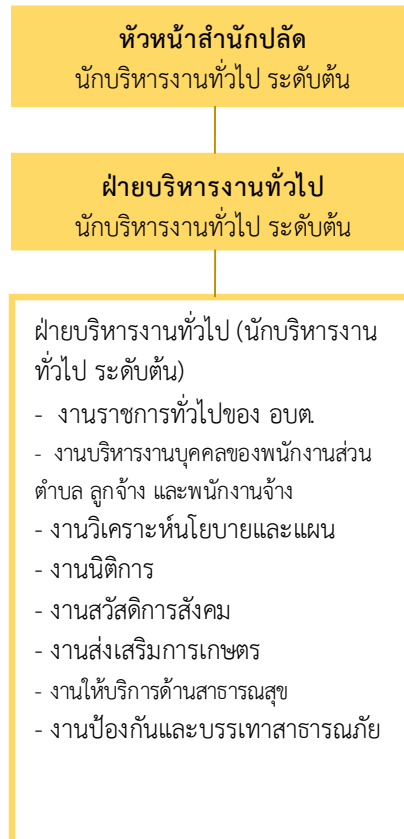
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๗๕,๐๐๐,๐๐๐บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ = ๗๘,๗๕๐,๐๐๐บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ = ๘๒,๖๘๗,๕๐๐บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ = ๘๖,๘๒๑,๘๗๕บาท

(งบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติ)
 (ประมาณการ ๕% จากงบประมาณปี ๒๕๖๖)
 (ประมาณการ ๕% จากงบประมาณปี ๒๕๖๗)
 (ประมาณการ ๕% จากงบประมาณปี ๒๕๖๘)

๑๐. โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเมือง



โครงสร้างสำนักปลัด ๐๑



โครงสร้างสำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)

| งานราชการทั่วไป ของ อบต. | งานบริหารงานบุคคล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง | งานวิเคราะห์นโยบาย และแผน | งานนิติการ | งานสวัสดิการสังคม | งานส่งเสริมการเกษตร | งานให้บริการด้านสาธารณสุข | งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย |
|---|---|--|---|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.(๑) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) - ผช. นักจัดการงานทั่วไป (๑) ว่าง - ผช.จพง.ธุรการ (๒) - นักการ (๑)* - คนงาน (๕)* - พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา ลจ.ประจำ (๑) | <ul style="list-style-type: none"> - นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.(๑) - คนงาน (๑)* | <ul style="list-style-type: none"> - นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ปก./ชก. (๑) - คนงาน (๑)* ว่าง | <ul style="list-style-type: none"> - นิติกร ปก./ชก. (๑) - ผู้ช่วยนิติกร (๑) | <ul style="list-style-type: none"> - นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๒) - ผช.นักพัฒนาชุมชน (๑) ว่าง - ผู้ช่วยจพง.พัฒนาชุมชน(๑) | <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการเกษตร ปก./ ชก.(๑) | <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ ชก.(๑) - จพง.สาธารณสุข ปง./ชง. (๑) - พนง.ขับรถยนต์ (๑) - ผช.นักวิชาการสาธารณสุข(๑)ว่าง - พนง.ขับรถยนต์ (๑) ว่าง - คนงานประจำรถยนต์ (๑) - คนงาน (๘)* | <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณ ภัย ปง./ชง. (๒) - พนักงานดับเพลิง (๑) - ผช. เจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (๑) ว่าง - คนงาน (๑)* |

๑๑

| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|-------------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|-------------|---------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการ พิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป* | |
| จำนวน | ๒ | - | - | ๒ | ๖ | - | - | - | ๔ | - | ๑ | ๑๕ | ๑๙ | ๔๙ |

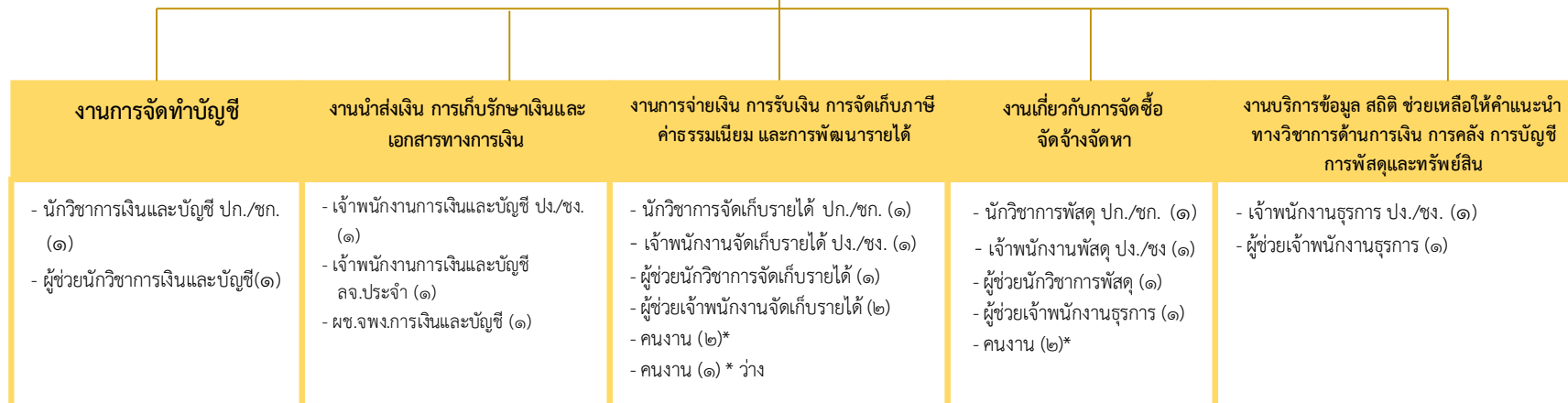
โครงสร้างกองคลัง ๐๔

ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น

- งานการจัดทำบัญชี
- งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน
- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้
- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน

โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการองค์กร
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (๑)



| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|-------------|---------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป* | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | ๓ | - | - | - | ๔ | - | ๑ | ๘ | ๕ | ๒๒ |

โครงสร้างกองช่าง ๐๕

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น

- งานออกแบบและเขียนแบบ
- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง
และไฟสัญญาณจราจร
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้
คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๑)

| | | | |
|---|---|--|--|
| งานออกแบบและเขียนแบบ | งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง | งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร | งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ |
| <ul style="list-style-type: none"> - นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. (๑) กำหนดเพิ่ม - ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑) - ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) | <ul style="list-style-type: none"> - วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑) กำหนดเพิ่ม - นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ลจ.ประจำ (๑) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) - คนงาน (๒)* | <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานสูบน้ำ ลจ.ประจำ (๑) - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) - คนงาน (๑)* - คนงาน (๑)* ว่าง | <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) |

๒๕

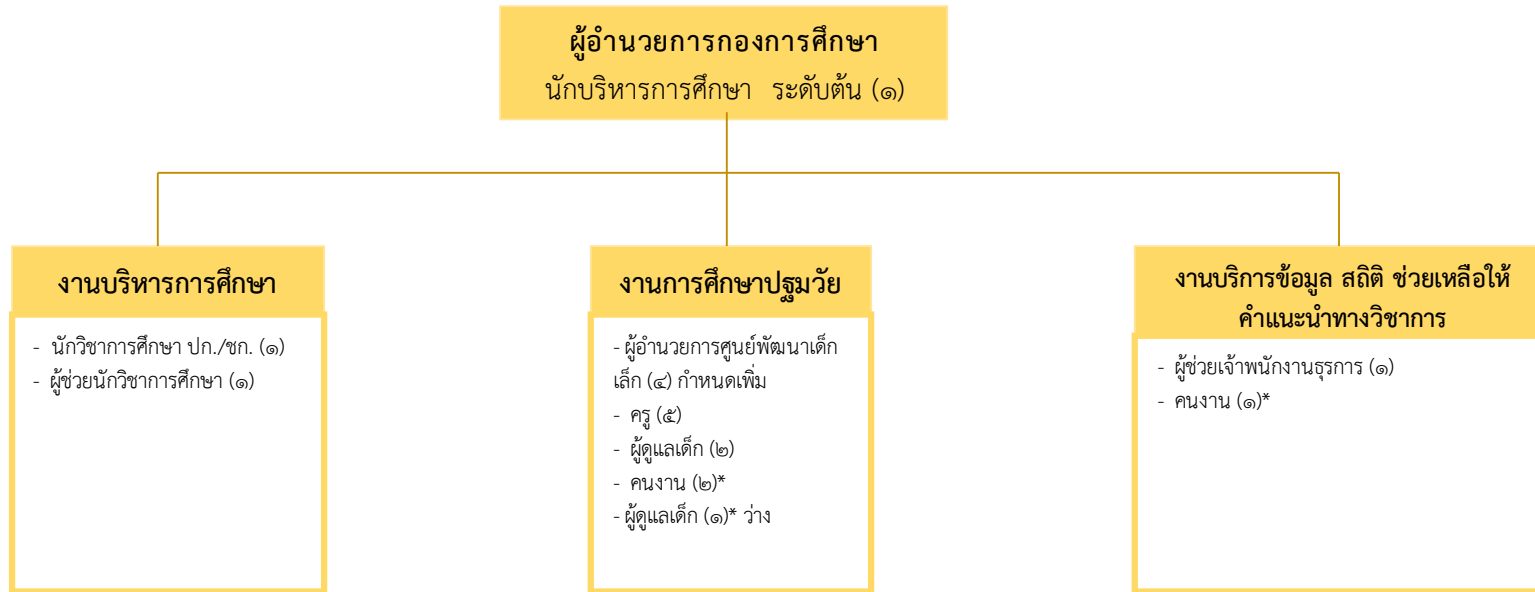
| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|-------------|---------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป* | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | ๒ | ๖ | ๔ | ๑๔ |

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๐๘

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น

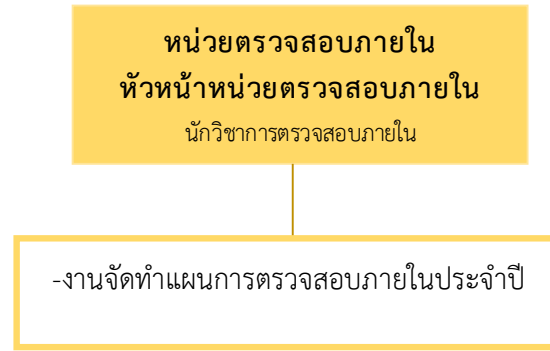
- งานบริหารการศึกษา
- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

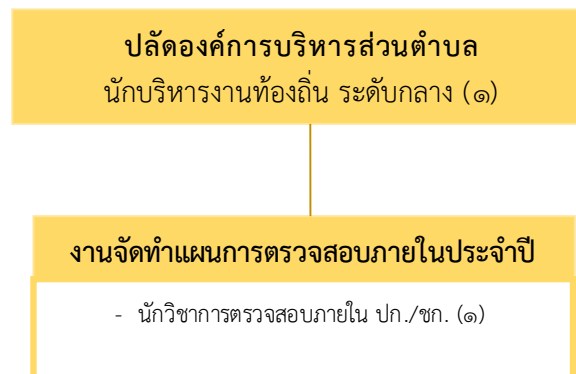


| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ครู | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|-----|-------------|---------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป* | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | ๕ | ๔ | ๔ | ๑๕ |

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน ๑๒

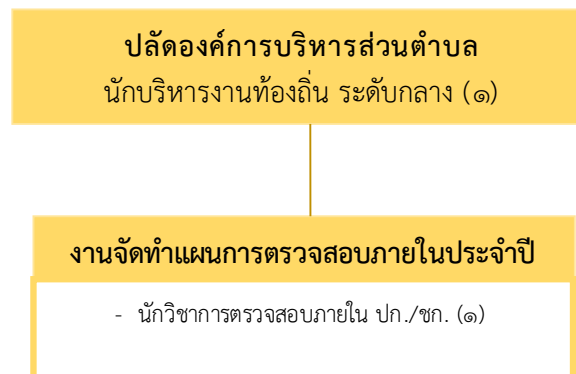


โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

| สำนักปลัด | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|---------------------------|--|-------------------|---|---------|------------------|---|---------|---------------|--------------|------------------|----------|
| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราค่าใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
| | | | การศึกษา | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | |
| ๑ | ส.ต.อ.หญิงรุ่งนภา ปิยะเด | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | ๕๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดออบต. | กลาง | ๕๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดออบต. | กลาง | ๕๙๗,๙๖๐ | ๘๔,๐๐๐ | ๘๔,๐๐๐ | ๗๖๕,๙๖๐ |
| | | | | (นักบริหารงานท้องถิ่น) | | | (นักบริหารงานท้องถิ่น) | | (๔๙,๘๓๐ X ๑๒) | (๗,๐๐๐ X ๑๒) | (๗,๐๐๐ X ๑๒) | |
| ๒ | นายพงศธาดา กิตรีธา | ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต (รัฐศาสตรการปกครอง) | ๕๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๕๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๙๘,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๕๔๐,๖๐๐ |
| | | | | (นักบริหารงานทั่วไป) | | | (นักบริหารงานทั่วไป) | | (๔๑,๕๕๐ X ๑๒) | (๓,๕๐๐ X ๑๒) | | |
| ๓ | สิบเอกอำนาจ พรหมวงษ์ | ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) | ๕๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๕๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๑๖,๑๖๐ | ๑๘,๐๐๐ | - | ๔๓๔,๑๖๐ |
| | | | | (นักบริหารงานทั่วไป) | | | (นักบริหารงานทั่วไป) | | (๓๔,๖๘๐ X ๑๒) | (๑,๕๐๐ X ๑๒) | | |
| ๔ | นางสาววิมลรัตน์ อางแก้ว | ประกาศนียบัตรบัณฑิต | ๕๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ๕๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ๔๖๒,๒๔๐ | - | - | ๔๖๒,๒๔๐ |
| | | | | | | | | | (๓๘,๕๒๐ X ๑๒) | | | |
| ๕ | นายสุทธิกานต์ สุธงสา | ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต (รัฐศาสตรการปกครอง) | ๕๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๕๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๔๖๒,๒๔๐ | - | - | ๔๖๒,๒๔๐ |
| | | | | | | | | | (๓๘,๕๒๐ X ๑๒) | | | |
| ๖ | ว่าที่ร.ท.ภูศิษฐ์ มีจินดา | วิทยาศาสตรบัณฑิต | ๕๔-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเกษตร | ชก. | ๕๔-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเกษตร | ชก. | ๓๙๖,๐๐๐ | - | - | ๓๙๖,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๓๓,๐๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๗ | นางสาวดวงใจ บุญมาศรี | ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต (รัฐศาสตรการปกครอง) | ๕๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๕๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๔๕๕,๕๒๐ | - | - | ๔๕๕,๕๒๐ |
| | | | | | | | | | (๓๗,๙๖๐ X ๑๒) | | | |
| ๘ | นางสาวอำไพ บงแก้ว | ศิลปศาสตรบัณฑิต | ๕๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๕๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๓๙๖,๐๐๐ | - | - | ๓๙๖,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๓๓,๐๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๙ | นายเอกชัย ดวงฤทธิ์ | นิติศาสตรบัณฑิต | ๕๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ | นิติกร | ปก. | ๕๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ | นิติกร | ปก. | ๓๖๐,๒๔๐ | - | - | ๓๖๐,๒๔๐ |
| | | | | | | | | | (๓๐,๐๒๐ X ๑๒) | | | |
| ๑๐ | นางสาวศิริกาญจน์ แก้ววงษา | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | ๕๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | ๕๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | ๓๘๒,๕๖๐ | - | - | ๓๘๒,๕๖๐ |
| | | | | | | | | | (๓๑,๘๘๐ X ๑๒) | | | |
| ๑๑ | นายศุภกฤต คะเขนทร | สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต | ๕๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก. | ๕๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก. | ๒๔๙,๒๔๐ | - | - | ๒๔๙,๕๖๐ |
| | | | | | | | | | (๒๐,๗๗๐ X ๑๒) | | | |
| ๑๒ | นางสาวมัญญา สิงห์สุวรรณ | สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต | ๕๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ชง. | ๕๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ชง. | ๓๔๑,๑๖๐ | - | - | ๓๔๑,๑๖๐ |
| | | | | | | | | | (๒๘,๔๓๐ X ๑๒) | | | |
| ๑๓ | นางพรทิพย์ แสนประสิทธิ์ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | ๕๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๕๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๓๐๗,๙๒๐ | - | - | ๓๐๗,๙๒๐ |
| | | | | | | | | | (๒๕,๖๖๐ X ๑๒) | | | |
| ๑๔ | นายวิรัช โอณแก้ว | ปริญญาตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม) | ๕๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชง. | ๕๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชง. | ๒๙๖,๗๖๐ | - | - | ๒๙๖,๗๖๐ |
| | | | | | | | | | (๒๔,๗๓๐ X ๑๒) | | | |
| ๑๕ | นายภูตะวัน ทองสุพรรณ | ปริญญาตรี (อุตสาหกรรมการผลิต) | ๕๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒ | จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชง. | ๕๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒ | จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชง. | ๓๐๒,๒๘๐ | - | - | ๓๐๒,๒๘๐ |
| | | | | | | | | | (๒๕,๑๙๐ X ๑๒) | | | |

| สำนักงานปลัด | | | | | | | | | | | | |
|--------------|------------------------|---------------------|----------------------|--|-------|----------------------|--|-------|---------------|----------------------|----------------------------------|----------|
| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราค่าจ้างเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำ ตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน | |
| | ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | |
| ๑๖ | นายวุฒิกร คุรทฤช | - | - | พจน.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา | - | - | พจน.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา | - | - | - | - | ถ่ายโอน |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | |
| ๑๗ | นายอัครพล จริมา | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๖๒,๘๔๐ | - | - | ๑๖๒,๘๔๐ |
| | | | | | | | | | (๑๓,๕๗๐ X ๑๒) | | | |
| ๑๘ | นายประจักษ์ พินสุวัน | ปริญญาตรี | - | พนักงานขับรถยนต์ (ทัักษ์ะ) | - | - | พนักงานขับรถยนต์ (ทัักษ์ะ) | - | ๑๙๗,๒๘๐ | - | - | ๑๙๗,๒๘๐ |
| | | | | | | | | | (๑๖,๔๔๐ X ๑๒) | | | |
| ๑๙ | ว่าง | | - | พนักงานขับรถยนต์ (ทัักษ์ะ) | - | - | พนักงานขับรถยนต์ (ทัักษ์ะ) | - | ๑๑๒,๘๐๐ | - | - | ๑๑๒,๘๐๐ |
| | | | | | | | | | (๙,๔๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๒๐ | นายสถิตย์ จันทะวัน | ม.๖ | - | คนงานประจำรถยนต์ (ทัักษ์ะ) | - | - | คนงานประจำรถยนต์ (ทัักษ์ะ) | - | ๑๗๒,๙๒๐ | - | - | ๑๗๒,๙๒๐ |
| | | | | | | | | | (๑๔,๔๑๐ X ๑๒) | | | |
| ๒๑ | นายระเนียด บุตรโยชน์โท | - | - | คนงานประจำรถยนต์ (ทัักษ์ะ) | - | - | คนงานประจำรถยนต์ (ทัักษ์ะ) | - | ๑๗๔,๒๔๐ | - | - | ๑๗๔,๒๔๐ |
| | | | | | | | | | (๑๔,๕๒๐ X ๑๒) | | | |
| ๒๒ | นายสมปอง รุ่ยขาว | - | - | คนงานประจำรถยนต์ (ทัักษ์ะ) | - | - | คนงานประจำรถยนต์ (ทัักษ์ะ) | - | ๑๗๒,๙๒๐ | - | - | ๑๗๒,๙๒๐ |
| | | | | | | | | | (๑๔,๔๑๐ X ๑๒) | | | |
| ๒๓ | นายดิเรก ศรีทาร์ | | | คนงานประจำรถยนต์ (ทัักษ์ะ) | - | - | คนงานประจำรถยนต์ (ทัักษ์ะ) | | ๑๓๑,๗๖๐ | | | ๑๓๑,๗๖๐ |
| | | | | | | | | | (๑๐,๙๘๐ X ๑๒) | | | |
| ๒๔ | นางศิริอร สิงห์สาย | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยนิติกร | - | - | ผู้ช่วยนิติกร | - | ๒๓๖,๔๐๐ | - | - | ๒๓๖,๔๐๐ |
| | | | | | | | | | (๑๙,๗๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๒๕ | นายอนุ ไชยตานนท์ | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๓๘,๐๐๐ | - | - | ๑๓๘,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๑๑,๕๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๒๖ | นายนพรัตน์ มะโหระ | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | - | ๑๓๗,๘๘๐ | - | - | ๑๓๗,๘๘๐ |
| | | | | | | | | | (๑๑,๔๙๐ X ๑๒) | | | |
| ๒๗ | นายสุรนนท์ ส่วยลี | ปวส. | - | พนักงานดับเพลิง (ทัักษ์ะ) | - | - | พนักงานดับเพลิง (ทัักษ์ะ) | - | ๑๓๗,๐๔๐ | - | - | ๑๓๗,๐๔๐ |
| | | | | | | | | | (๑๑,๔๒๐ X ๑๒) | | | |
| ๒๘ | ว่าง | | | ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | | | ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | | ๑๘๐,๐๐๐ | | | ๑๘๐,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๑๕,๐๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๒๙ | ว่าง | | | ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข | | | ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข | | ๑๘๐,๐๐๐ | | | ๑๘๐,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๑๕,๐๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๓๐ | ว่าง | | | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | | | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | | ๑๘๐,๐๐๐ | | | ๑๘๐,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๑๕,๐๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๓๑ | ว่าง | | | ผู้ช่วยจพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย | | | ผู้ช่วยจพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย | | ๑๑๒,๘๐๐ | | | ๑๑๒,๘๐๐ |
| | | | | | | | | | (๙,๔๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๓๒ | นางจุฑามาศ ราชพัฒน์ | | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๓๓ | นางสาวบุญยวีร์ ทองโชติ | | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๓๔ | นายโอวาท พักกระโทก | | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐ X ๑๒) | | | |

| สำนักปลัด | | | | | | | | | | | | |
|-----------|--------------------------|---------------------|----------------------|-----------------|-------|----------------------|-----------------|-------|--------------|-----------|---------------------|----------|
| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราค่าจ้างเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำ | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน | |
| | | | | | | | | | | ตำแหน่ง | ค่าตอบแทน | |
| ๓๕ | นายจักรกรีย์ พินสุวัน | - | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๓๖ | นายวิวัฒน์ชัย ศีพทะนาวัน | - | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๓๗ | นายศิริชัย เอกรัตน | - | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๓๘ | นายฉัตรชัย แก้ววงษา | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๓๙ | นายอัฐวิตร ราชวงษ์ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๔๐ | นายอลงกต จันทะวัน | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๔๑ | ว่าง | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๔๒ | นายสุรชัย บุคตา | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๔๓ | ว่าง | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๔๔ | นายมาลัย มณีกันตา | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๔๕ | นายพงศ์พัฒน์ พลตาหาญ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๔๖ | นายพิชิต ราชพัฒน์ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๔๗ | นายคมสันต์ เกษเกษร | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๔๘ | นางนิภาภรณ์ แสงศรี | - | - | ภารโรง | - | - | ภารโรง | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๔๙ | นางสาวจิราภรณ์ ยศสุ | - | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐ X ๑๒) | | | |
| ๕๐ | ว่าง | - | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐ X ๑๒) | | | |

| กองคลัง | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------------------|---|-------|-----------------------|---|-------|--------------------------|------------------------|----------------------------------|----------|
| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม | | | กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำ ตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | |
| ๕๑ | นางปรารถนา โสภากุล | บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๕๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๕๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ X ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๕๑๐,๙๖๐ |
| ๕๒ | นางปนัดดา วงศ์สุภาพ | บัญชีบัณฑิต | ๕๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | ๕๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | ๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ X ๑๒) | - | - | ๔๓๕,๗๒๐ |
| ๕๓ | สิบเอกจิรภัทร ศรีปุณะ | บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๕๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชก. | ๕๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชก. | ๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒) | - | - | ๔๒๒,๖๔๐ |
| ๕๔ | นางสาวรัตนภรณ์ ชุมพล | บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๕๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ชก. | ๕๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ชก. | ๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒) | - | - | ๓๖๒,๖๔๐ |
| ๕๕ | นางสาวนัฐพร ดาววัน | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | ๕๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ชง. | ๕๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ชง. | ๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐ X ๑๒) | - | - | ๓๔๑,๑๖๐ |
| ๕๖ | นางวรพร ทาปิงกาฬ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | ๕๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชง. | ๕๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชง. | ๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐ X ๑๒) | - | - | ๓๐๗,๙๒๐ |
| ๕๗ | นางสุนิษา ชาติทอง | บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๕๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ชง. | ๕๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ชง. | ๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๕๐ X ๑๒) | - | - | ๓๐๗,๙๒๐ |
| ๕๘ | นางสาววิภา ราชโยธา | บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๕๔-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | ๕๔-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | ๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐ X ๑๒) | - | - | ๒๕๙,๔๔๐ |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | |
| ๕๙ | นางพิศมัย เวียงสงค์ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค | - | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | - | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | ๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐ X ๑๒) | - | - | ๒๕๒,๑๒๐ |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | |
| ๖๐ | นางอรทัย โลชันสา | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี | - | - | ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี | - | ๒๓๖,๔๐๐ (๑๙,๗๐๐ X ๑๒) | - | - | ๒๓๖,๔๐๐ |
| ๖๑ | นางแสงดาว จันทะเส | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ | - | - | ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ | - | ๒๓๖,๔๐๐ (๑๙,๗๐๐ X ๑๒) | - | - | ๒๓๖,๔๐๐ |
| ๖๒ | นางสังวาลย์ งามชัด | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ | - | - | ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ | - | ๒๑๐,๐๐๐ (๑๗,๕๐๐ X ๑๒) | - | - | ๒๑๐,๐๐๐ |
| ๖๓ | น.ส.กรรณิการ์ ชรบแก้วธรรมัง | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๖๘,๖๐๐ (๑๔,๐๕๐ X ๑๒) | - | - | ๑๖๘,๖๐๐ |
| ๖๔ | นางมณฑิตี กิรติเรขา | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๗๕,๙๒๐ (๑๔,๖๖๐ X ๑๒) | - | - | ๑๗๕,๙๒๐ |
| ๖๕ | นางสาวมีภา นามกอง | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๑๕๖,๑๒๐ (๑๓,๐๑๐ X ๑๒) | - | - | ๑๕๖,๑๒๐ |
| ๖๖ | ว่าที่ร.ต.หญิงพนิดา ปัญญาประทุม | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๑๓๗,๐๔๐ (๑๑,๔๒๐ X ๑๒) | - | - | ๑๓๗,๐๔๐ |
| ๖๗ | นางสามมณฑิตี พรหมบุตร | - | - | ผู้ช่วยพง.การเงินและบัญชี | - | - | ผู้ช่วยพง.การเงินและบัญชี | - | ๑๓๗,๐๔๐ (๑๑,๔๒๐ X ๑๒) | - | - | ๑๓๗,๐๔๐ |

กองคลัง

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ | | กรอบอัตราค่าจ้างเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|------------------------|----------|---------------|----------------------|-------|---------------|----------------------|-------|-------------------------|-----------|---------------------|---------|----------|
| | | การศึกษา | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำ | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน | | |
| | | | | | | | | | | ตำแหน่ง | ค่าตอบแทน | | |
| ๖๘ | นางสาวกนกกาญจน์ ชันมณี | - | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๖๙ | นางสาวพนนุช หาญชนะ | - | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๗๐ | นางสาวศุภิสรา ศรีคำมี | - | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๗๑ | นายสุทธิศักดิ์ จันทวัน | - | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๗๒ | ว่าง | | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | | | ๑๐๘,๐๐๐ | |

| กองช่าง | | | | | | | | | | | | |
|---------|--------------------------|-----------------------------|----------------------|--|-------|----------------------|--|-------|--------------------------|------------------------|----------------------------------|----------|
| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราค่าจ้างเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำ ตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน | |
| | พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | |
| ๗๓ | นายไพฑูริย์ อาจแก้ว | วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต | ๕๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๕๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐ X ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๕๑๐,๙๖๐ |
| ๗๔ | นายอรุณพล ไชยสิทธิ์ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | ๕๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๑๑ | นายช่างโยธา | ปง. | ๕๔-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๑๑ | นายช่างโยธา | ปง. | ๓๐๐,๒๔๐ (๒๕,๐๒๐ X ๑๒) | - | - | ๓๐๐,๒๔๐ |
| ๗๕ | ว่าง | | ๕๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๑๑ | วิศวกรโยธา | ปก/ชก | ๕๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๑๑ | วิศวกรโยธา | ปก/ชก | ๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ X ๑๒) | | | ๓๕๕,๓๒๐ |
| ๗๖ | ว่าง | | ๕๔-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๑๑ | นายช่างเขียนแบบ | ปง/ชง | ๕๔-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๑๑ | นายช่างเขียนแบบ | ปง/ชง | ๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ X ๑๒) | | | ๒๙๗,๙๐๐ |
| | ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | |
| ๗๗ | นายบรรเจิด จันทะบันภาศรี | - | - | พหน. ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | - | พหน. ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | - | - | - | ถ่ายโอน |
| ๗๘ | นายสุภาพ เสริฐศิริ | - | - | พนักงานสูบน้ำ | - | - | พนักงานสูบน้ำ | - | - | - | - | ถ่ายโอน |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | |
| ๗๙ | นายสรายุทธ ธีระนันท์ | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๘๙,๗๒๐ (๑๕,๘๑๐ X ๑๒) | - | - | ๑๘๙,๗๒๐ |
| ๘๐ | นายพรศักดิ์ ผิวสวัสดิ์ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | ๑๘๗,๕๖๐ (๑๕,๖๓๐ X ๑๒) | - | - | ๑๘๗,๕๖๐ |
| ๘๑ | นายชัชชัย คำเบา | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ | - | - | ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ | - | ๑๗๗,๗๒๐ (๑๔,๘๑๐ X ๑๒) | - | - | ๑๗๗,๗๒๐ |
| ๘๒ | นายอนุสิทธิ์ ศรีมงคล | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑๗๗,๓๖๐ (๑๔,๗๘๐ X ๑๒) | - | - | ๑๗๗,๓๖๐ |
| ๘๓ | นางสิริพร วัฒนราช | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๕๕,๒๘๐ (๑๒,๙๔๐ X ๑๒) | - | - | ๑๕๕,๒๘๐ |
| ๘๔ | นายนัฐพงษ์ โทบูล | - | - | ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ | - | - | ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ | - | ๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ X ๑๒) | - | - | ๑๓๘,๑๒๐ |
| ๘๕ | นายคมกริช แสงสว่าง | - | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๘๖ | นายเอกพล พลตาหาญ | - | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๘๗ | นายรมชัช นามวงษา | - | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๘๘ | ว่าง | | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | | | ๑๐๘,๐๐๐ |

กองการศึกษา

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราค่าจ้างเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|--|---------------------------|------------------------------------|----------------------|-------------------------------|-------|----------------------|-------------------------------|-------|---------------|------------------|------------------------------|-------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | |
| ๘๘ | นางสาวนิรุบล สิงห์ศิริ | การศึกษามหาบัณฑิต | ๕๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | ต้น | ๕๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | ต้น | ๔๖๘,๙๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๕๑๐,๙๖๐ |
| | | | | (นักบริหารงานการศึกษา) | | | (นักบริหารงานการศึกษา) | | (๓๙,๐๘๐ X ๑๒) | (๓,๕๐๐ X ๑๒) | | |
| ๙๐ | นางนุชรินทร์ แสงสว่าง | ครุศาสตรมหาบัณฑิต | ๕๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ชก. | ๕๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ชก. | ๔๑๖,๑๖๐ | - | - | ๔๑๖,๑๖๐ |
| | | | | | | | | | (๓๔,๖๘๐ X ๑๒) | | | |
| พนักงานครอบครัว ศพด.บ้านก่าเน็ดเพชร | | | | | | | | | | | | |
| ๙๑ | ว่าง | | | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | เงินอุดหนุน |
| ๙๒ | นางดวงดาว ชัชวาลย์ | ครุศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา) | ๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๐ | ครู | ชก | ๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๐ | ครู | ชก | ๒๙๘,๕๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๓๔๐,๕๖๐ |
| | | | | | | | | | (๒๔,๘๘๐ X ๑๒) | (๓,๕๐๐ X ๑๒) | | เงินอุดหนุน |
| ศพด.บ้านปากภู | | | | | | | | | | | | |
| ๙๓ | ว่าง | | | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | เงินอุดหนุน |
| ๙๔ | นางสาวนิชยา พรหมน้อย | ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) | ๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๕๑ | ครู | ชก | ๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๕๑ | ครู | ชก | ๓๔๑,๕๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๓๘๓,๕๒๐ |
| | | | | | | | | | (๒๘,๔๖๐ X ๑๒) | (๓,๕๐๐ X ๑๒) | | เงินอุดหนุน |
| ศพด.บ้านน้ำภู | | | | | | | | | | | | |
| ๙๕ | ว่าง | | | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | เงินอุดหนุน |
| ๙๖ | นางสาวธัญญาทิพย์ ศรีวิเศษ | ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) | ๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๕๒ | ครู | ชก | ๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๕๒ | ครู | ชก | ๓๕๒,๐๘๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๓๙๔,๐๘๐ |
| | | | | | | | | | (๒๙,๓๔๐ X ๑๒) | (๓,๕๐๐ X ๑๒) | | เงินอุดหนุน |
| ศพด.บ้านน้อยสนามบิน | | | | | | | | | | | | |
| ๙๗ | ว่าง | | | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | เงินอุดหนุน |
| ๙๘ | นางสาวพิมพ์ใจ หลีกเมือง | ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) | ๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๒ | ครู | ชก | ๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๒ | ครู | ชก | ๓๔๑,๗๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๓๘๓,๗๖๐ |
| | | | | | | | | | (๒๘,๔๘๐ X ๑๒) | (๓,๕๐๐ X ๑๒) | | เงินอุดหนุน |
| ๙๙ | นางสาวสาวิณี วงศ์ศิริ | ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) | ๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๒ | ครู | ชก | ๕๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๒ | ครู | ชก | ๓๑๖,๐๘๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๓๕๘,๐๘๐ |
| | | | | | | | | | (๒๖,๓๔๐ X ๑๒) | (๓,๕๐๐ X ๑๒) | | เงินอุดหนุน |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | |
| ๑๐๐ | นายเดชาธร ศิริมงคล | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | - | - | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | - | ๒๗๕,๕๒๐ | - | - | ๒๗๕,๕๒๐ |
| | | | | | | | | | (๒๒,๙๖๐ X ๑๒) | | | |
| ๑๐๑ | นางสาวอรพรรณ คำมงคล | ศศบ.(ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร) | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑๗๒,๙๒๐ | - | - | ๑๗๒,๙๒๐ |
| | | | | | | | | | (๑๔,๔๑๐ X ๑๒) | | | |
| ๑๐๒ | นางสุดาพร สีสอน | ครุศาสตรบัณฑิต | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑๗๒,๖๘๐ | - | - | ๑๗๒,๖๘๐ |
| | | | | | | | | | (๑๔,๓๙๐ X ๑๒) | | | เงินอุดหนุน |
| ๑๐๓ | นางสาววิฑูรา ศรีวงศ์รักษ์ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๓๗,๖๔๐ | - | - | ๑๓๗,๖๔๐ |
| | | | | | | | | | (๑๑,๔๗๐ X ๑๒) | | | |
| ๑๐๔ | นางสาวพนัสสิกา ธนะสูตร | - | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐ X ๑๒) | | | |

๒๓

| กองการศึกษา | | | | | | | | | | | | |
|-------------|------------------------------|---------------------|--------------------|-------------|-------|--------------------|-------------|-------|-------------------------|----------------------|----------------------------------|----------|
| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำ ตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน | |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | |
| ๑๐๕ | นางสุระดา ปิ่นนอก | - | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๐๖ | นางสิริภรณ์ สุประดิษฐ์อาภรณ์ | - | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๐๗ | ว่าง | | | ผู้ดูแลเด็ก | | | ผู้ดูแลเด็ก | | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | | | ๑๐๘,๐๐๐ |

| หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|----------------------|--------------------|--------------------|------------------------|-------|--------------------|------------------------|-------|--------------------------|------------------|------------------------------|----------|
| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
| | | การศึกษา | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| | พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | |
| ๑๐๘ | นางกมลน สุพรรณอินทร์ | บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๕๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ชก. | ๕๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ชก. | ๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ x ๑๒) | - | - | ๔๑๖,๑๖๐ |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะด้านของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านกาติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวมในส่วนรายละเอียดที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกฎหมายกำหนดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจของเทศบาลตำบลปากชม

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ความเป็นพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และอภัยภัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจการสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วน และไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันเป็นลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองได้ประกาศให้มีผลบังคับใช้
