

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตนเอง ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับส่วนราชการต่าง ๆ ได้ถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะไปสู่ท้องถิ่น เป็นจำนวนมาก

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นและจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการสาธารณะให้แก่ประชาชนเพื่อให้การจัดบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋าน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดตาก (ก.อบต.จังหวัดตาก) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ต๋าน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๓
๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๖. การกิจหลักและการกิจรอง	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบล

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่दान อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรการเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่दान จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแม่दान จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงการปฏิบัติงานที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระที่ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดตาก (ก.อบต.จังหวัดตาก) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก (ก.อบต.จังหวัดตาก) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผน การใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และ ตามข้อ ๑.๒

ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก(ก.อบต.จังหวัดตาก) ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว ในการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก (ก.อบต.จังหวัดตาก) ครั้งที่ ๕ / ๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ด้วง จึงได้ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ด้วง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ด้วง

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ด้วงมีการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล การจัดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล และให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก(ก.อบต.จังหวัดตาก) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ด้วง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ด้วงเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกประเภทตำแหน่งที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติการจึงสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ด้วง มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ด้วง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ด้วง ซึ่งมีนายกองคำกร บริหารส่วนตำบลแม่ด้วง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล ๓ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ ย้ำน้ำหนักที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ด้วง ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลแม่ด้วง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ด้วงบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมุ่งมองเน้นเป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผน กรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับ สถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลแม่ด้วง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้า มาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงาน ต่างๆ จำนวนตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจในสายอาชีพของกลุ่มต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานใน แต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒. การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานคิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเป็น เปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาค ราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบาง

ประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบมากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงสร้างการพิเศษ หรือหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการศึกษาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังในการนำมาผลลัพท์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพท์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้ได้การทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็น ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงมาตรการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่เทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อย

กว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราจ้าง(Effective Man Power Plannin Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง จะทำให้ได้เวลาดำเนินการที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลาดำเนินการนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการอันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ด้วง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ด้วง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐาน ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชน สามารถแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาเส้นทางเข้าหมู่บ้าน และถนนเพื่อลำเลียงผลผลิตทางการเกษตร
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ปัญหาด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างหมู่บ้าน
- ๑.๔ ปัญหาการขาดเอกสารสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยและที่ทำกิน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๒ ปัญหาการว่างงานของประชาชนหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ๒.๓ ปัญหาการส่งเสริมการประกอบอาชีพ การขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๔ ปัญหาการขาดแหล่งสินเชื่อทางการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสังคม สาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาการขาดทุน ขาดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของนักเรียน และประชาชน
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของชงายาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการรวมตัวขององค์กรชุมชนยังไม่เข้มแข็ง
- ๓.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๕ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและการป้องกันยุ่งยาก โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๖ ปัญหาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ห่างไกลยังไม่ดีพอ
- ๓.๗ ปัญหาการไม่รู้หนังสือของประชาชน ประชาชนไม่สามารถอ่าน ทูต เขียน ภาษาไทยได้
- ๓.๘ ปัญหาการขาดสถานที่ในการประกอบพิธีทางศาสนา

๔. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปกครอง
- ๔.๒ ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๓ ปัญหาการขาดการประชาสัมพันธ์แก่ประชาชน
- ๔.๔ ปัญหาการขาดเครื่องมือเครื่องใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๕ ปัญหาบุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
- ๔.๖ ปัญหาผู้นำขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่ในการบริหารงาน

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาป่าไม้ถูกทำลาย
- ๕.๒ ปัญหาการบุกรุกป่าสงวนแห่งชาติ
- ๕.๓ ปัญหาการขาดจิตสำนึกของประชาชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- ๕.๔ ปัญหาการเสื่อมสภาพของดิน
- ๕.๕ ปัญหาแหล่งน้ำตื้นเขิน
- ๕.๖ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอย

๖. ปัญหาด้านแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภค

- ๖.๑ ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภค
- ๖.๒ ปัญหาน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอในฤดูเพาะปลูกและฤดูแล้ง
- ๖.๓ ปัญหาการขาดแคลนระบบประปาหมู่บ้าน
- ๖.๔ ปัญหาแหล่งน้ำบางแห่งตื้นเขินมีน้ำไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
- ๑.๒ มีการคมนาคมที่สะดวกในทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ มีการขยายไฟฟ้าให้ทั่วถึง
- ๑.๔ มีระบบติดต่อสื่อสารในทุกหมู่บ้าน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ มีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการเกษตร และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ๒.๒ มีการสร้างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ๒.๓ พัฒนาในด้านการให้ข่าวสาร ข้อมูลตลาดด้านเกษตร แก่เกษตรกรในท้องถิ่น
- ๒.๔ จัดให้มีการรวมกลุ่มอาชีพ

๓. ความต้องการด้านสังคม สาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ มีการส่งเสริมการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนในท้องถิ่น, การจัดห้องเรียนเคลื่อนที่ จัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร และห้องสมุดประจำหมู่บ้าน
- ๓.๒ ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๓ มีการป้องกัน แก้ไขปัญหาเสียดินที่เข้มงวด
- ๓.๔ มีการสงเคราะห์คนยากจน คนพิการ และเด็กด้อยโอกาส
- ๓.๕ มีสถานบริการด้านสาธารณสุขที่เพียงพอ และปรับปรุงศูนย์สาธารณสุขในทุกหมู่บ้าน
- ๓.๖ มีการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓.๗ มีการปรับปรุงด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๓.๘ ทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
- ๓.๙ ส่งเสริมสนับสนุน และอนุรักษ์ประเพณีพื้นบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๑๐ จัดให้มีสถานศึกษา หรือศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอย่างทั่วถึง
- ๓.๑๑ จัดสร้างลานกีฬาเอนกประสงค์ทุกหมู่บ้าน

๔. ความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร

- ๔.๑ ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารเพิ่มมากขึ้น
- ๔.๒ ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔.๓ มีผู้นำที่มีศักยภาพในการบริหารงานสูง
- ๔.๔ มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และกำลังพลที่เพียงพอ
- ๔.๕ จัดให้มีแผนพัฒนาที่ภาคีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๔.๖ พัฒนาคูคลอง และ ส.อบค. ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้มี

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ มีการสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรู้จักการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ มีการให้ความรู้แก่ประชาชนในการดูแลและปรับปรุงคุณภาพดิน
- ๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ ของป่า
- ๕.๔ มีระบบการจัดเก็บขยะที่ดี

๖. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๖.๑ มีแหล่งน้ำเพียงพอสำหรับการอุปโภค และบริโภค
- ๖.๒ มีแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรกรรมที่เพียงพอ
- ๖.๓ มีระบบประปาหมู่บ้านใช้อย่างทั่วถึง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ด้วง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ด้วง มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะปานกลาง ได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง ยึดแนวคิดการพัฒนาอย่างบูรณาการเป็นองค์รวมทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และธรรมภิบาล ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในกระบวนการพัฒนาประเทศ เพื่อมุ่งให้เกิดภูมิคุ้มกันและเตรียมความพร้อมให้เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

กำหนดวิสัยทัศน์มุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของคนและสังคมไทย

๒. นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ด้วง ได้แถลงนโยบาย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ด้วง มีนโยบายการพัฒนา แบ่งได้เป็น ๘ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีและการท่องเที่ยว
๓. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการศึกษา
๔. ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๕. ด้านเศรษฐกิจ
๖. ด้านยาเสพติด
๗. ด้านอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. ด้านการจัดระเบียบในชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย รวละเอียดมีดังนี้

การพัฒนาตามนโยบายวิริเริ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่น ให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของประชาชน รวมทั้งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองท้องถิ่นในเขตจังหวัด เพื่อให้สามารถบริหารงบประมาณได้อย่างคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ

- จัดการบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียงและมีคุณภาพและทั่วถึง ดูแลความมั่นคงและปลอดภัย มีการจัดบริการสังคมให้ทั่วถึงโดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และคนพิการ รวมทั้งพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมที่มีคุณภาพ และบรรเทาปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติดในพื้นที่ให้ลดน้อยลงอย่างเป็นรูปธรรม เกิดประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์มากขึ้น

- จัดทำแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม ให้ครอบคลุมประชาชนในทุกพื้นที่ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำแผนชุมชนไปใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ประสานให้เกิดการรวมกลุ่มในเชิงสร้างสรรค์ของคนในชุมชนในการทำกิจกรรมการพัฒนาด้านต่างๆ รวมทั้งสร้างและเชื่อมโยงเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมพื้นบ้านให้เป็นระบบ และนำมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น

ผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ด้วงในระยะที่ผ่านมา

การดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน.

- ปรับปรุง ซ่อมแซมและก่อสร้างถนนให้เพียงพอแก่ความต้องการของประชาชน
- ปรับปรุงและขยายเขตไฟฟ้า สาธารณให้ทั่วถึง
- ปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ
- ปรับปรุงและก่อสร้างระบบประปาภูเขา และประปาหมู่บ้าน
- ปรับปรุงและซ่อมแซมสะพานในหมู่บ้าน

การดำเนินการด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ความรู้ในด้านการเกษตร
- ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพหลังฤดูการเก็บเกี่ยว
- สนับสนุนการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ราษฎร
- พัฒนาและปรับวิธีการดำเนินงานด้านการตลาด
- ส่งเสริมการกระจายรายได้และความเจริญให้แก่ท้องถิ่น

การดำเนินงานด้านแหล่งน้ำ

- จัดสร้างระบบชลประทานเพื่อการเกษตร
- ขุดสระน้ำสาธารณประโยชน์และขุดลอกคูคลอง
- จัดสร้างและปรับปรุงฝาย หรือทำนบกั้นน้ำ

การดำเนินงานด้านสังคม

- ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการต่างๆ ของโรงเรียน
- ส่งเสริมการบริการสาธารณสุขให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง
- ส่งเสริมสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ให้ผู้อยู่ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ และคนพิการ
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดกิจกรรมทางสังคม
- ส่งเสริมให้วิสาหกิจเกิดขึ้นในทุกระดับ
- พัฒนาศักยภาพของเจ้าอาวาสสมัครด้านสาธารณสุขทุกหมู่บ้าน
- สนับสนุนการจัดกิจกรรมและการดำเนินงานของสาธารณสุข
- สนับสนุนทุนการศึกษาและจัดรถรับ/ส่งให้กับนักเรียนที่ยากจน
- สนับสนุนโครงการอาหารกลางวันและอาหารเสริมสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน
- ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์การเรียนในชุมชน
- ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

การดำเนินงานด้านการเมือง และการบริหาร

- ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น
- จัดอบรมพนักงาน ลูกจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร
- จัดอบรมข้าราชการการเมือง และคณะกรรมการหมู่บ้าน เพื่อเสริมสร้างความรู้
- ปรับปรุงระบบข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ปรับปรุงประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่องค์กร

การดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- สนับสนุนการต่อต้านการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกป่าเพื่อรักษาธรรมชาติตามโครงการต่างๆ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฝั้น (ปัจจัยภายใน)

จุดแข็ง (Strengths: S)

๑. องค์การมีงบประมาณเป็นของตนเอง ทำให้การบริหารงานเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่น สามารถทำได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ขึ้น
๒. การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและสมาชิกสภาจากประชาชนในท้องถิ่นโดยตรง ทำให้ประชาชนสามารถเลือกผู้บริหารและสมาชิกที่ตนเองต้องการ มาทำหน้าที่ผู้แทนในการทำงาน ทำให้เห็นสภาพปัญหาในท้องถิ่นของตนเองได้ดีขึ้น
๓. องค์การปกครองท้องถิ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยให้ประชาชนเสนอปัญหา ความต้องการ และมีส่วนในการกำหนดโครงการและกิจกรรมของประชาชน รวมถึงวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. ประสานและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดให้มีการจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเองในทุกหมู่บ้านและมีแผนชุมชนของหมู่บ้านทุกๆ หมู่บ้าน
๕. มีการจัดอบรมบุคลากรขององค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เป็นองค์การมีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
๖. มีอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ที่พร้อมในการปฏิบัติงาน ขององค์การเอง
๗. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดแย้งต่อกฎหมาย

จุดอ่อน (Weakness: W)

๑. องค์การมีงบประมาณที่จำกัด ทำให้การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่น ต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ทำให้การแก้ปัญหาล่าช้า
๒. ประชาชนในพื้นที่ติดต่อสื่อสารโดยใช้ภาษาท้องถิ่น (ปะทะญอ) ทำให้เป็นอุปสรรคในการสื่อสารและทำความเข้าใจกับปัญหาของประชาชน
๓. บุคลากรขาดทักษะและความสามารถที่ยังไม่สอดคล้องกับภารกิจที่มีอยู่และจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอในการรองรับภารกิจ
๔. สภาพพื้นที่ชุมชนไม่เอื้ออำนวยสำหรับการพัฒนา ชุมชนแต่ละแห่งเล็กและอยู่ห่างไกลกัน ขาดสาธารณูปโภค และอนามัยที่ถูกสุขลักษณะ
๕. การคมนาคมไม่สะดวกในหลาย ๆ พื้นที่ บางพื้นที่ต้องอาศัยการเดินทาง เพื่อเข้าไปถึงประชาชน และประชาชนยังกลัวเจ้าหน้าที่ของรัฐในการประสานงานข้อมูล
๖. ประชาชนขาดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานต่างๆ ทำให้เกิดความล่าช้าในการพัฒนา
๗. ทำให้การพัฒนาส่วนใหญ่ จะเป็นการพัฒนาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง และแนวทางการพัฒนาหลายด้านก็ไม่มีการพัฒนา
๘. ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท อำนาจและหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรบริหารส่วนตำบลแม่दान (ปัจจัยภายนอก)

โอกาส (Opportunity : O)

๑. นโยบายรัฐบาลและส่วนกลางส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่นในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. นโยบายการแก้ปัญหาขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่สอดคล้องกับนโยบายการแก้ปัญหาของรัฐบาลจะทำให้ได้รับความสำคัญและการแก้ไขปัญหาที่รวดเร็วขึ้น
๓. รัฐบาลและหน่วยงานอื่นๆ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือด้านงบประมาณและโครงการต่างๆ ที่เกี่วข้องขององค์กรปกครองท้องถิ่นในการขอความช่วยเหลือ
๔. ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นในพื้นที่ในการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องและเกี่ยวเนื่องกันทำให้เกิดขั้นตอนและโครงการที่เข้าช้อนกันในบางพื้นที่
๕. นโยบายการพัฒนาของรัฐบาลที่เน้นเป็นแผนปฏิรูปความคิดและคุณค่าใหม่ของสังคมไทยตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมตา และมุ่งให้ "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" ประชาชนอยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืน
๖. การจัดสรรงบประมาณอุดหนุนขององค์กรปกครองท้องถิ่น สำหรับพัฒนามิแนวมโนมที่จะได้รับการจัดสรรมากขึ้น ทำให้องค์กรปกครองท้องถิ่นสามารถกำหนดโครงการพัฒนามิงบประมาณที่มากขึ้นได้มากกว่าเดิม

อุปสรรค (Threat: T)

๑. ปัญหาด้านความมั่งคั่งในพื้นที่ชายแดน มีการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายของคนต่างด้าว สินค้าหนีภาษี ปัญหาอาชญากรรม และขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือและทักษะ นอกจากนี้แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานผิดกฎหมายที่ลักลอบเข้าเมืองทางชายแดน
๒. สภาพพื้นที่ที่เป็นพื้นที่เขตป่าสงวนแห่งชาติ ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิในการครอบครองที่ดิน ทำให้ใช้ประโยชน์จากพื้นที่ได้น้อย นอกจากนี้ยังมีกรมแผนที่ป่าเพื่อการเพาะปลูกและขยายที่อยู่อาศัยใหม่โดยไม่คำนึงถึงปัญหาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดจากประเทศเพื่อนบ้าน เนื่องจากเป็นพื้นที่ติดต่อกับประเทศพม่าซึ่งเป็นแหล่งผลิตที่สำคัญและเป็นเส้นทางลำเลียงเข้าสู่ประเทศ ยากแก่การควบคุมและสกัดกั้นของยาเสพติดได้ค่อนข้างลำบาก
๔. โครงการที่เกี่วข้องขององค์กรบริหารส่วนตำบลแม่दान จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข ปัญหาจากหน่วยงานอื่นๆ ที่มีศักยภาพการพัฒนามากกว่า เนื่องจาก อบต.แม่दान ไม่มีงบประมาณที่เพียงพอ
๕. ต้องได้รับการเงินอุดหนุนจากรัฐบาลในการของบประมาณพัฒนาโดยสอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ และการจัดสรรงบประมาณ บางส่วนล่าช้าไม่ทันต่อการแก้ปัญหาของประชาชน
๖. ปัญหาพาดหนะโรคติดต่อที่ร้ายแรง และโรคติดต่อที่ร้ายแรงที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น ไข้หวัดนก ไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ฯ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่दान ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและมติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่दान เป็นสำคัญ

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๖) ด้านการส่งเสริมการศึกษาและการกีฬา
- (๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ด้วน กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลชนากลาง จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม , กองสวัสดิการสังคม , กองส่งเสริมการเกษตร และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น.....อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านม้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ด้วนมีภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น ประกอบกับมีกรอบอัตรานักงานจ้างที่ว่าง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องยุบเลิกตำแหน่งเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์กร

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ด้วน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรอง และปริมาณงานที่จะดำเนินการดังกล่าว รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆแล้ว จึงได้นำผลการวิเคราะห์มากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น ได้กำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานการส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานพื้นที่ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานการส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานพื้นที่ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย 	

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๒ งานบัญชี ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๒ งานบัญชี ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย 	

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u> ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u> ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน และการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน - งานจัดการศึกษาทั้งใน และนอกระบบการศึกษาตามอัธยาศัย - งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๓ งานการศึกษา และนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมกิจกรรมการศึกษา - งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๔ งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมศาสนา อนุรักษ์วัฒนธรรม วิถีชีวิต - ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน - งานอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ และงานศิลป - งานสถาปนากิจสถาน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน และการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน - งานจัดการศึกษาทั้งใน และนอกระบบการศึกษาตามอัธยาศัย - งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๓ งานการศึกษา และนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมกิจกรรมการศึกษา - งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๔ งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมศาสนา อนุรักษ์วัฒนธรรม วิถีชีวิต - ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน - งานอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ และงานศิลป - งานสถาปนากิจสถาน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานบุคคล- งานฝึกอบรมพัฒนาการ- งานฝึกอบรมอาชีพ- งานข้อมูล- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p> <p>๕.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานศูนย์เยาวชน- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p> <p>๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ- งานส่งเสริมสุขภาพ- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p>	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานบุคคล- งานฝึกอบรมพัฒนาการ- งานฝึกอบรมอาชีพ- งานข้อมูล- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p> <p>๕.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานศูนย์เยาวชน- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p> <p>๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ- งานส่งเสริมสุขภาพ- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถาน <p>ประกอบกร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p> <p>๒.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารจัดการด้านสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p> <p>๒.๓ งานรักษาความสะอาดและควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p>	<p>๒. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถาน <p>ประกอบกร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p> <p>๒.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและบริการสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารจัดการด้านสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p> <p>๒.๓ งานรักษาความสะอาดและควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ <p>มอบหมาย</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๗. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิชาการเกษตร- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร- งานส่งเสริมการเกษตร- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูลวิชาการ- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	<p>๗. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิชาการเกษตร- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร- งานส่งเสริมการเกษตร- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูลวิชาการ- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่दान ได้วิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้าง การกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแม่दानเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ ดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	จำนวน ๑	อัตรา
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวน ๑	อัตรา
๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑	อัตรา

สำนักงานปลัด

๔. นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการ ระดับต้น	จำนวน ๑	อัตรา
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ ระดับ ปก.	จำนวน ๑	อัตรา
๖. นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ระดับ ปก.	จำนวน ๑	อัตรา
๗. นักบริหารงานทั่วไป	วิชาการ ระดับ ปก.	จำนวน ๑	อัตรา
๘. เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ระดับ ชง.	จำนวน ๑	อัตรา
๙. เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ระดับ ปง.	จำนวน ๑	อัตรา
๑๐. นิติกร	วิชาการ ระดับ ปก.	จำนวน ๑	อัตรา
๑๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป ระดับ ปง/ชง.	จำนวน ๑	อัตรา

รวมพนักงานส่วนตำบลสำนักงานปลัด

จำนวน ๘ อัตรา

กองคลัง

๑๒. นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการ ระดับต้น	จำนวน ๑	อัตรา
๑๓. นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ ระดับ ปก.	จำนวน ๑	อัตรา
๑๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป ระดับ ปง/ชง.	จำนวน ๑	อัตรา
๑๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป ระดับ ปง/ชง.	จำนวน ๑	อัตรา
๑๖. เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป ระดับ ปง	จำนวน ๑	อัตรา

รวมพนักงานส่วนตำบลกองคลัง

จำนวน ๕ อัตรา

กองช่าง

๑๗. นักบริหารงานช่าง	อำนวยการ ระดับต้น	จำนวน ๑	อัตรา
๑๘. นายช่างโยธา	ทั่วไป ระดับ ปง/ชง.	จำนวน ๑	อัตรา
๑๙. นายช่างสำรวจ	ทั่วไป ระดับ ปง/ชง.	จำนวน ๑	อัตรา
๒๐. นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป ระดับ ปง/ชง.	จำนวน ๑	อัตรา
๒๑. เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ระดับ ปง/ชง.	จำนวน ๑	อัตรา

รวมพนักงานส่วนตำบลกองช่าง

จำนวน ๕ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒๒. นักบริหารงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	อำนวยการ ระดับต้น	จำนวน ๑	อัตรา
๒๓. นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑	อัตรา
๒๔. ครู	ระดับ ศศ.๑	จำนวน ๑	อัตรา
๒๕. ครู	ระดับ ศศ.๑	จำนวน ๑	อัตรา
๒๖. เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ระดับ ปง/ชง.	จำนวน ๑	อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบลกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		จำนวน ๕	อัตรา

กองสวัสดิการสังคม

๒๗. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนวยการ ระดับต้น	จำนวน ๑	อัตรา
๒๘. นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ระดับ ชก.	จำนวน ๑	อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบลกองสวัสดิการสังคม		จำนวน ๒	อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒๙. นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนวยการ ระดับต้น	จำนวน ๑	อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบลกองสวัสดิการสังคม		จำนวน ๑	อัตรา

กองส่งเสริมการเกษตร

๓๑. นักบริหารงานการเกษตร	อำนวยการ ระดับต้น	จำนวน ๑	อัตรา
๓๒. นักวิชาการเกษตร	วิชาการ ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑	อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบลกองสวัสดิการสังคม		จำนวน ๒	อัตรา

พนักงานจ้าง

สำนักงานปลัด

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	จำนวน ๑	อัตรา
----------------------------	---------	-------

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

- พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๒	อัตรา
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	จำนวน ๑	อัตรา
- พนักงานดับเพลิง	จำนวน ๑	อัตรา
- ตกแต่งสวน	จำนวน ๑	อัตรา
- พนักงานวิหะ	จำนวน ๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป	จำนวน ๒	อัตรา
---------------	---------	-------

รวมพนักงานจ้างสำนักงานปลัด	จำนวน ๙	อัตรา
-----------------------------------	----------------	--------------

กองคลัง

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- รวมพนักงานจ้างกองคลัง จำนวน ๓ อัตรา

กองช่าง

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างเครื่องยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

- ช่างก่อสร้าง จำนวน ๑ อัตรา
- ช่างเครื่องสูบน้ำ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา
- รวมพนักงานจ้างกองช่าง จำนวน ๙ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา
- คนครัว จำนวน ๓ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา
- นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา
- รวมพนักงานจ้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน ๖ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
- รวมพนักงานจ้างกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข

จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานจ้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

จำนวน ๑ อัตรา

กองส่งเสริมการเกษตร

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานเกษตร

จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานจ้างกองส่งเสริมการเกษตร

จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่दान อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม(+)/ลด(-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
		ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๑	๑	๑	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
งานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
สำนักงานปลัด อบต. พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ตน (ทน.สป.)	๑	๑	๑	-	-	-		
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	-	-	-		
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้านักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้านักงานธุรการปฏิบัติการ	๑	๑	๑	-	-	-		
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
จพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงานชำนาญงาน	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	-	-	-		
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	-	-	-		
คนแต่งสวน	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานวิทย์	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	-	-	-		
กองคลัง								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานการคลัง ระดับ ตน (มอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้านักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
เจ้านักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
เจ้านักงานพัสดุปฏิบัติการ	๑	๑	๑	-	-	-		

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม(+)/ลด(-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ						
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก	
กองช่าง								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานช่าง ระดับ ตม (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-		
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องยนต์	๑	๑	๑	-	-	-		
ช่างก่อสร้าง	๑	๑	๑	-	-	-		
ช่างเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๑	๒	-	-	-	ว่าง ๑	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	-	-	-		
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
ครู	๒	๒	๒	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	-	-	-		
คนครัว (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	-	-	-		

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม(+)/ ลด(-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองสวัสดิการสังคม พนักงานส่วนตำบล นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานส่วนตำบล นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น (ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร พนักงานส่วนตำบล นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น (ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป คนงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๙	๕๗	๕๗	๕๗	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ด้วน อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม(+)/ลด(-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
พนักงานส่วนตำบล	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
พนักงานจ้าง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองคลัง								
พนักงานส่วนตำบล	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้าง	๓	๓	๓	๓	-๓	-	-	
กองช่าง								
พนักงานส่วนตำบล	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้าง	๘	๘	๗	๗	-๒	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
พนักงานส่วนตำบล	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้าง	๖	๗	๗	๗	-๓	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
พนักงานส่วนตำบล	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
พนักงานส่วนตำบล	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
พนักงานส่วนตำบล	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๔	๕๗	๕๕	๕๕	-๔	-	-	

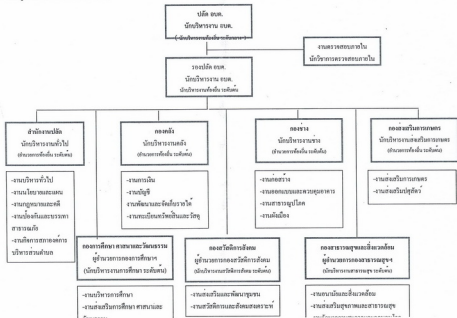
การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ชื่อรายการ	รหัส ส่วนงาน	จำนวน ที่ออก	จำนวนเงินอยู่ปัจจุบัน			รายการคงเหลือจาก งวดก่อนใน ระยะเวลา ๓ ปี ที่แล้ว			รายการรับตรง เดือน			การค่าใช้จ่ายเดือนอื่น (๑)			การค่าใช้จ่ายรวม (๑)			หมายเหตุ
			จำนวน (บาท)	เงินเดือน (๑)	เงิน เดือน (๒)	เงิน เดือน (๓)	เงิน เดือน (๓)	เงิน เดือน (๓)	เงิน เดือน (๓)	เงิน เดือน (๓)	เงิน เดือน (๓)	เงิน เดือน (๓)	เงิน เดือน (๓)	เงิน เดือน (๓)	เงิน เดือน (๓)			
																เงิน เดือน (๓)	เงิน เดือน (๓)	
เงินเดือน (งบบริหารงาน ร.๓.)	ร.๓	๑	๒๓๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๐๐	๒๖,๕๐๐	๒๖,๖๐๐	๒๓๖,๕๐๐	๒๖๖,๕๐๐	๒๖๖,๕๐๐	๒๓๖,๕๐๐		
อว.ร.๓ (งบบริหารงาน ร.๓.)	ร.๓	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
งบบริหารงานอว.ร.๓	ป.๓/ร.๓	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ที่ ๑
งบบริหารงานอว.ร.๓ (๑๑)																		
เงินเดือนสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง	ร.๓	๑	๑๓๖,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๓๖,๖๔๐	๑๓๖,๖๔๐	๑๓๖,๖๔๐	๑๓๖,๖๔๐		
งบบริหารงานสำนักงานปลัด	ร.๓	๑	๒๒๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๒๖,๕๐๐	๒๒๖,๕๐๐	๒๒๖,๕๐๐	๒๒๖,๕๐๐		
งบบริหารงานบุคคล	ร.๓	๑	๒๒๕,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	๒๒๕,๕๐๐	๒๒๕,๕๐๐	๒๒๕,๕๐๐	๒๒๕,๕๐๐		
งบบริหารงานคลังและกรมสรรพสามิต	ป.๓/ร.๓	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
งบบริหารงานคลัง	ป.๓/ร.๓	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ที่ ๑
เงินเดือนกรมศุลกากร	ร.๓	๑	๒๕๕,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	๒๕๕,๕๐๐	๒๕๕,๕๐๐	๒๕๕,๕๐๐	๒๕๕,๕๐๐		
เงินเดือนกรมศุลกากร	ร.๓	๑	๒๕๕,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	๒๕๕,๕๐๐	๒๕๕,๕๐๐	๒๕๕,๕๐๐	๒๕๕,๕๐๐		
เงินเดือนกรมบัญชีกลางและกรมการคลัง	ป.๓/ร.๓	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ที่ ๑
เงินเดือนอื่น	-	๑	๑๖๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐		
เงินเดือนสำนักงานศุลกากร	-	๑	๑๖๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐		
เงินเดือนข้าราชการ	-	๑	๑๖๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐		
เงินเดือนข้าราชการ	-	๑	๑๖๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐		
เงินเดือนข้าราชการประจำ	-	๑	๑๖๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๖๕,๐๐๐		
เงินเดือนอำนวยการ	-	๑	๑๖๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐		
เงินเดือนส่วน	-	๑	๑๖๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๖๕,๐๐๐		
เงินเดือนอื่น	-	๑	๑๐๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐		
เงินเดือนอื่น	-	๑	๑๐๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐		
รวม (๑๑)																		
งบบริหารงานอว.ร.๓	ร.๓	๑	๑๓๕,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐		
งบบริหารงานอว.ร.๓ (๑๑)	ร.๓	๑	๒๒๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๒๒๕,๕๐๐	๒๒๕,๕๐๐	๒๒๕,๕๐๐	๒๒๕,๕๐๐		
งบบริหารงานอว.ร.๓ (๑๑)	ป.๓/ร.๓	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ที่ ๑
งบบริหารงานอว.ร.๓ (๑๑)	ร.๓	๑	๑๓๕,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐		

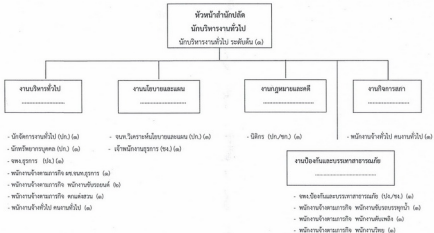
ชื่อโครงการ	รหัส สำนักงาน	จำนวน โรงเรียน	จำนวนนักเรียนผู้เรียน		อัตราส่วนของผู้ที่คาดว่าจะ สมัครเข้าเรียนใน ประถมศึกษา ๓ ปี จำนวน			อัตราส่วนของผู้ที่ สมัคร			การดำเนินการในส่วน (๑)			การดำเนินการในส่วน (๒)			หมายเหตุ	
			จำนวน (คน)	ปีเรียน (๑)	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
นักเรียน																		
โรงเรียนวัดบางบุตร	-	๘	-	๓๗,๐๐๐	๘	๘	๘	-	-	-	-	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๓๗,๐๐๐	๓๖,๕๖๖	๓๖,๖๖๖	๖๓
โรงเรียนวัดบางบุตร	-	๘	๘	๓๖,๕๖๖	๘	๘	๘	-	-	-	-	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๓๖,๖๖๖	๓๖,๖๖๖	๓๖,๖๖๖	๖๓
โรงเรียนวัดบางบุตร	-	๘	๘	๓๖,๖๖๖	๘	๘	๘	-	-	-	-	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๓๖,๖๖๖	๓๖,๖๖๖	๓๖,๖๖๖	๖๓
รวม (๑+๒+๓)																		
โรงเรียนวัดบางบุตร	๘	๘	๘	๓๖,๕๖๖	๘	๘	๘	-	-	-	-	๑๖,๖๖๖	๑๖,๖๖๖	๑๖,๖๖๖	๑๓๕,๖๖๖	๑๓๕,๖๖๖	๑๓๕,๖๖๖	๖๓
โรงเรียนวัดบางบุตร	๖๓/๖๓	-	-	๖๓,๖๖๖	๘	๘	๘	-	-	-	-	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๖๓,๖๖๖	๖๓,๖๖๖	๖๓,๖๖๖	๖๓
โรงเรียนวัดบางบุตร	๖๓/๖๓	-	-	๖๓,๖๖๖	๘	๘	๘	-	-	-	-	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๖๓,๖๖๖	๖๓,๖๖๖	๖๓,๖๖๖	๖๓
โรงเรียนวัดบางบุตร	๖๓/๖๓	-	-	๖๓,๖๖๖	๘	๘	๘	-	-	-	-	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๖๓,๖๖๖	๖๓,๖๖๖	๖๓,๖๖๖	๖๓
โรงเรียนวัดบางบุตร	๖๓/๖๓	๘	-	๖๓,๖๖๖	๘	๘	๘	-	-	-	-	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๖๓,๖๖๖	๖๓,๖๖๖	๖๓,๖๖๖	๖๓
นักเรียน																		
โรงเรียนวัดบางบุตร	-	๘	๘	๓๖,๖๖๖	๘	๘	๘	-	-	-	-	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๓๖,๖๖๖	๓๖,๖๖๖	๓๖,๖๖๖	๖๓
โรงเรียนวัดบางบุตร	-	๘	๘	๓๖,๖๖๖	๘	๘	๘	-	-	-	-	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๓๖,๖๖๖	๓๖,๖๖๖	๓๖,๖๖๖	๖๓
โรงเรียนวัดบางบุตร	-	๘	๘	๓๖,๖๖๖	๘	๘	๘	-	-	-	-	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๓๖,๖๖๖	๓๖,๖๖๖	๓๖,๖๖๖	๖๓
โรงเรียนวัดบางบุตร	-	๘	๘	๓๖,๖๖๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๖,๖๖๖	๓๖,๖๖๖	๓๖,๖๖๖	๖๓
โรงเรียนวัดบางบุตร	-	๘	๘	๓๖,๖๖๖	๘	๘	๘	-	-	-	-	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๓๖,๖๖๖	๓๖,๖๖๖	๓๖,๖๖๖	๖๓
โรงเรียนวัดบางบุตร	-	๘	๘	๓๖,๖๖๖	๘	๘	๘	-	-	-	-	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๓๖,๖๖๖	๓๖,๖๖๖	๓๖,๖๖๖	๖๓
โรงเรียนวัดบางบุตร	-	๘	๘	๓๖,๖๖๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๖,๖๖๖	๓๖,๖๖๖	๓๖,๖๖๖	๖๓
รวม (๑+๒+๓+๔+๕+๖)																		
โรงเรียนวัดบางบุตร	๘	๘	-	๖๓,๖๖๖	๘	๘	๘	-	-	-	-	๑๕,๖๖๖	๑๕,๖๖๖	๑๕,๖๖๖	๑๓๕,๖๖๖	๑๓๕,๖๖๖	๑๓๕,๖๖๖	๖๓
โรงเรียนวัดบางบุตร	-	๘	๘	๓๖,๖๖๖	๘	๘	๘	-	-	-	-	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๕,๕๖๖	๓๖,๖๖๖	๓๖,๖๖๖	๓๖,๖๖๖	๖๓

ชื่อโครงการ	รหัสโครงการ	จำนวนกิจกรรม	จำนวนที่ได้อยู่ปัจจุบัน		รายการของวัสดุครุภัณฑ์			รายการค่าวัสดุอื่น			รายการค่าใช้จ่ายอื่น (ก)			รายการค่าใช้จ่ายอื่น (ข)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินบาท (ก)	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท			
															บาท	บาท	
โครงการฝึกงาน การทอและย้อมผ้าไหม	ฝ.๓	๓	๓	๓๖๖,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๖๕,๐๐๐	๓๖๕,๐๐๐	๓๖๕,๐๐๐	ฝ.๓
ดำเนินการทอและการฝึกทอผ้าไหม	ฝ.๓/๓๐	๓	-	๓๖๕,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๖๕,๐๐๐	๓๖๕,๐๐๐	๓๖๕,๐๐๐	ฝ.๓
ฝึกทอผ้าไหม	ฝ.๓/๓๑	๓	-	๓๖๕,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๖๕,๐๐๐	๓๖๕,๐๐๐	๓๖๕,๐๐๐	ฝ.๓
ย้อมผ้าไหม	ฝ.๓.๑	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ย้อมผ้าไหม	ฝ.๓.๒	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ย้อมผ้าไหม	-	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ย้อมผ้าไหม	-	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ย้อมผ้าไหม	-	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
โครงการฝึกงาน (๓๑)																	
โครงการฝึกงานนักเรียนฝึกทอผ้าไหม	ฝ.๓	๓	-	๓๖๖,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๕,๖๐๐	๓๕,๖๐๐	๓๕,๖๐๐	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	ฝ.๓
ดำเนินการทอ	ฝ.๓	๓	๓	๓๖๕,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๓๕๔,๐๐๐	๓๕๔,๐๐๐	๓๕๔,๐๐๐	ฝ.๓
ย้อมผ้าไหม	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
โครงการฝึกงาน (๓๒)																	
โครงการฝึกงานนักเรียนฝึกทอผ้าไหม	ฝ.๓	๓	-	๓๖๖,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๕,๖๐๐	๓๕,๖๐๐	๓๕,๖๐๐	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	ฝ.๓
ดำเนินการทอ	ฝ.๓/๓๐	๓	-	๓๕๕,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕๔,๐๐๐	๓๕๔,๐๐๐	๓๕๔,๐๐๐	ฝ.๓
ย้อมผ้าไหม	-	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
โครงการฝึกงาน (๓๓)																	
โครงการฝึกงานนักเรียนฝึกทอผ้าไหม	ฝ.๓	๓	-	๓๖๖,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๕,๖๐๐	๓๕,๖๐๐	๓๕,๖๐๐	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	ฝ.๓
ดำเนินการทอ	ฝ.๓/๓๐	๓	-	๓๕๕,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕๔,๐๐๐	๓๕๔,๐๐๐	๓๕๔,๐๐๐	ฝ.๓
ย้อมผ้าไหม	-	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
โครงการฝึกงาน (๓๔)																	
โครงการฝึกงานนักเรียนฝึกทอผ้าไหม	ฝ.๓	๓	-	๓๖๖,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๕,๖๐๐	๓๕,๖๐๐	๓๕,๖๐๐	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	ฝ.๓
ดำเนินการทอ	ฝ.๓/๓๐	๓	-	๓๕๕,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕๔,๐๐๐	๓๕๔,๐๐๐	๓๕๔,๐๐๐	ฝ.๓
ย้อมผ้าไหม	-	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
รวม														๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	
จำนวนรายการฝึกงานทั้งหมด ๓๐ %														๓๕๕,๐๐๐.๐๐	๓๕๕,๐๐๐.๐๐	๓๕๕,๐๐๐.๐๐	
รวมเงินค่าฝึกงานทั้งหมด														๓๕๕,๐๐๐.๐๐	๓๕๕,๐๐๐.๐๐	๓๕๕,๐๐๐.๐๐	
เงินต้นที่ขอ ๓๐ % จำนวนรายการฝึกงาน														๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	๓๕๕,๐๐๐	

๓๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

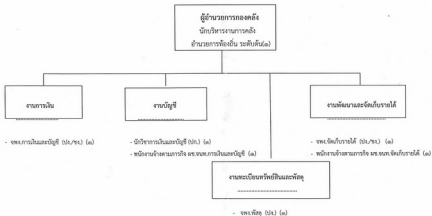


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



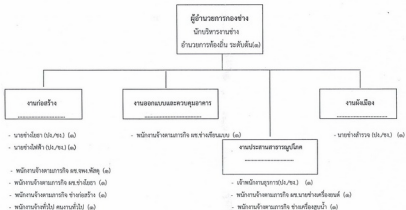
ระดับ	จำนวนการเลื่อนขั้น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	๑	-	-	๗	๒	๑๔

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	จำนวนการฟ้องยื่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๕

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	คืน	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖	๑	๗

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 นักบริหารงานการศึกษา
 จำนวนการท้องถิ่น ระดับชั้น (๑)



- นักบริหารการศึกษา (ป.บ./ช.บ.) (๑)
- จพง.บูรณาการ (ป.บ./จ.บ.) (๑)

- ครูชุมชนเล็ก (๒)
- พนักงานจ้างสถานการกิจ ผู้ดูแลเด็ก (๑)
- พนักงานจ้างสถานการกิจ คนครัว/ผู้ถือภัตตาหาร (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป นักการภารโรง (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (๑)

ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	๒	๓	๘

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- นักพัฒนาชุมชน (ชก.) (๑)
- พนักงานจ้างแผนกภารกิจ สช. จพง.พัฒนาชุมชน (๑)

ระดับ	ผู้อำนวยการห้องอื่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	อื่น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภาคใต้	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๖

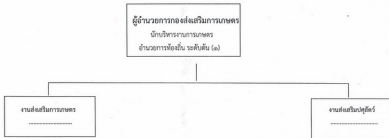
โครงสร้างทางบริหารและสิ่งแวดล้อม



- พนักงานจ้างตามภารกิจ สร.ทส.สาธารณสุข (๑)

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

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร



- นักวิชาการเกษตร (ป.ก./ช.ก.) (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป คนงานเกษตร (๑)

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

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่दान กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ทั้งนี้วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่दानได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งจะใช้เป็นเครื่องมืออันสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศและการให้บริการแก่ประชาชนจะได้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเลื่อมใสศรัทธา และเชื่อถือจากประชาชนทั่วไปนอกจากนี้ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการดำรงตนอยู่ในกรอบแห่งมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จะนำมาซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการ ความสงบเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรือง ของประเทศชาติ และความเจริญก้าวหน้า ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุதสาหะ เสียสละ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ เปิดเมย โปร่งใส พร้อมทั้งตรวจสอบ
๓. พึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๔. พึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อ
๕. พึงบริหารด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดถือประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก
๖. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของตนเอง ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
