



แผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ๒๕๖๔-๒๕๖๖

สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลพังขำว้าง  
อำเภอเมืองสกลนครจังหวัดสกลนคร

# ส่วนที่ ๑

## หลักการและเหตุผล

\*\*\*\*\*

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) กำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) จังหวัดสกลนคร ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๔๘ กำหนดแนวทางการให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งและการให้ตำแหน่งของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดในองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดสกลนคร ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๙/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ.๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร ในฐานะประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๔๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ขึ้น

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีการกำหนดตำแหน่ง สามารถจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพึงกว้างให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพึงกว้าง สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพึงกว้าง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพึงกว้างเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลพึงกว้าง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพึงกว้าง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลพึงกว้าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่นำมาจากรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถนำบริการที่มีคุณภาพที่ดีสู่ประชาชน

๓.๗ ให้บุคลากรเป็นกลไกแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนและความเชื่อถือแก่ประชาชน

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม ได้ดังนี้

##### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าไม่เพียงพอกับความต้องการของครัวเรือนที่เพิ่มมากขึ้น
  - ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
  - ๑.๔ โทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ

##### ๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ ขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ ขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ
- ๒.๓ ขาดความรู้ทางเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร และการประกอบอาชีพ

##### ๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ การให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ การแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๕ สถานที่ออกกำลังกายมีไม่เพียงพอ

##### ๔. ปัญหาด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

##### ๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ ขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
  - ๕.๓ ขาดการส่งเสริม สนับสนุนประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม

##### ๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลมีมาก
- ๖.๒ ขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### ๗. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ องค์กรภาคประชาชนไม่เข้มแข็ง
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

## ความต้องการของประชาชน

### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ถนน คสล. ในหมู่บ้าน
- ๑.๒ ปรับปรุงถนนลูกรัง
- ๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มเติม
- ๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มเติม
- ๑.๕ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะ
- ๑.๖ สร้างสะพาน คสล.

### ๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

### ๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลาย  
รณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

### ๔. ความต้องการด้านน้ำกิน – น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปา

### ๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ จัดระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอย
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ปรับปรุงสร้างสวนสาธารณะใช้เป็นที่พักผ่อนและออกกำลังกาย

### ๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี  
กลุ่มอาสา ฯลฯ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น เพื่อให้ทราบว่้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ การวิเคราะห์ภารกิจดังกล่าวได้กำหนดแบ่งหัวข้อให้ตรงกับสภาพปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๕.๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๕.๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๕.๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๕.๑.๕ การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- ๕.๑.๖ การสาธารณสุข

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๕.๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๕.๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- ๕.๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๕.๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๕.๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๕.๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕.๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๕.๓.๓ การผังเมือง
- ๕.๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ
- ๕.๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๕.๓.๖ การควบคุมอาคาร

#### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๕.๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- ๕.๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๕.๔.๔ ให้มีตลาด
- ๕.๔.๕ การท่องเที่ยว
- ๕.๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๕.๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- ๕.๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

#### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่ เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ๕.๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัด  
ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

#### ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี  
ของท้องถิ่น
- ๕.๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๕.๖.๓ การจัดการศึกษา
- ๕.๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

#### ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา  
ท้องถิ่น
- ๕.๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ  
บุคลากรตามความจำเป็นและสมควร
- ๕.๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- ๕.๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น
  - ๕.๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล ได้วิเคราะห์ภารกิจดังกล่าวว่าสามารถแก้ปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลพ่วงข้างได้ ทั้งนี้ ได้พิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๖ ด้านการพัฒนาส่งเสริมการศึกษา

### ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมเกษตรกรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- ๖.๒.๕ การสนับสนุนอาคารในครัวเรือน
- ๖.๒.๖ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๒.๗ การวางแผน การส่งเสริม การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ๖.๒.๘ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลพ่วงข้าง คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลางได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กองได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคมและกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๑ อัตรา แบ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๓ อัตราครู จำนวน ๖ อัตรา, พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๖ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔๕ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลพ่วงข้าง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจาเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพ่วงข้างได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยอ้างถึงประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการ



อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหาร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

จากการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้มีการพิจารณาเชิงคุณภาพและมีกระบวนการการจัดทำ การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก ( SWOT) ตลอดจนการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ด้านบุคลากรได้ดังนี้

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. ความสามารถในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการเป็นไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากมีบุคลากรที่มีคุณภาพ เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในพื้นที่	๑. การพัฒนาบุคลากรยังไม่ตรงตามความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่และไม่ครอบคลุมทั่วถึง เนื่องจากประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง ๒. ประชาชนไม่ตระหนักถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมกับบุคลากร ขาดความเอาใจใส่ในการพัฒนาชุมชนร่วมกัน โดยคิดว่าการพัฒนามีใช้หน้าที่ของตน และเป็นหน้าที่ของตัวแทนที่ได้เลือกเข้าไปบริหารงานแล้ว
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวตามยุทธศาสตร์ของจังหวัดสกลนคร ส่งผลทำให้การพัฒนาขีดความสามารถและการขยายโอกาสในการแข่งขันของประชาชนมีเพิ่มมากขึ้นทำให้ต้องส่งบุคลากรเข้าอบรมให้ตรงตามสายงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อการให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง	๑. การจัดสรรงบประมาณของภาครัฐ ไม่เพียงพอจะดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง ส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. จำนวนบุคลากรมากทำให้ได้เปรียบองค์กรอื่นในการจัดทำโครงการ กิจกรรมต่างๆ	๑. จะมีวิธีการลดจำนวนบุคลากรเพื่อประหยัดงบประมาณอย่างไร ๒. การลดจำนวนบุคลากรลงแต่เสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มากขึ้นได้อย่างไร

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้างได้มีการจัดองค์ความรู้ในองค์กร ( Knowledge Management : KM) การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองรวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ โดยมีการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ ( Learning Organization) อย่างเป็นรูปธรรม

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือ กำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดอบต. (๐๑)</b>            หัวหน้าสำนักปลัด (ระดับกลาง)            ฝ่ายนโยบายและแผน            หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (ระดับต้น)            ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป            ๑.๒ งานนโยบายและแผน            ๑.๓ งานกฎหมายและคดี            ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย            ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่            ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร            ๑.๗ งานธุรการ</p> <p><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b>            ผู้อำนวยการกองคลัง (ระดับต้น)            ฝ่ายการเงิน            หัวหน้าฝ่ายการเงิน (ระดับต้น)            ๒.๑ งานการเงิน            ๒.๒ งานบัญชี            ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้            ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ            ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p><b>๑. สำนักปลัดอบต. (๐๑)</b>            หัวหน้าสำนักปลัด (ระดับกลาง)            ฝ่ายบริหารงานทั่วไป            หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)            ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป            ๑.๒ งานแผนงานและงบประมาณ            ๑.๓ งานนิติการ            ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย            ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่            ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร            ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b>            ผู้อำนวยการกองคลัง (ระดับต้น)            ฝ่ายการเงินและบัญชี            หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (ระดับต้น)            ๒.๑ งานการเงินและบัญชี            ๒.๒ งานพัฒนารายได้            ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน            ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง (๐๕)</b>            ผู้อำนวยการกองช่าง (ระดับต้น)            ๓.๑ งานก่อสร้าง            ๓.๒งานออกแบบและควบคุมอาคาร            ๓.๓งานประสานสาธารณูปโภค            ๓.๔ งานผังเมือง            ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>            ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (ระดับต้น)            ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม            ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข            ๔.๓ งานรักษาความสะอาด            ๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพ            ๔.๕ งานควบคุมโรค            ๔.๖ งานบริการสาธารณสุข            ๔.๗ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p><b>๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>            ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ระดับต้น)            ๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม            ๕.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว            ๕.๓ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน            ๕.๔ งานศึกษาปฐมวัย            ๕.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p><b>๖.กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b></p>	<p><b>๓. กองช่าง (๐๕)</b>            ผู้อำนวยการกองช่าง (ระดับต้น)            ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง            ๓.๒งานควบคุมอาคาร            ๓.๓งานสาธารณูปโภค            ๓.๔ งานผังเมือง            ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>            ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (ระดับต้น)            ๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม            ๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข            ๔.๓ งานรักษาความสะอาด            ๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม            ๔.๕ งานป้องกันและควบคุมโรค            ๔.๖ งานบริการสาธารณสุข            ๔.๗ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p><b>๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>            ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ระดับต้น)            ๕.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม            ๕.๒ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน            ๕.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา            ๕.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p><b>๖.กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b></p>	

<p>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม          นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ระดับกลาง)          (ว่าง)</p>	<p>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม          นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ระดับกลาง)          (ว่าง)</p>	
---	---	--

๑๑

<p>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม          นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ระดับต้น) (มี)          (กรณีตำแหน่งว่างให้ยุบ)</p> <p>๖.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน          ๖.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี          ๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์          ๖.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p><b>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>          ๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชช.)</p>	<p>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม          นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ระดับต้น) (มี)          (กรณีตำแหน่งว่างให้ยุบ)</p> <p>๖.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม          ๖.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ          ๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์          ๖.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p><b>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>          ๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชช.)</p>	
---	--	--

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต.								
นักบริหารงานท้องถิ่น (กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต.								
นักบริหารงานท้องถิ่น (ต้น)	(ว่าง)	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด	(ว่าง)	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป (กลาง)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	(ว่าง)	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป (ต้น)								
นิติกร (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ ชก.)	(ว่าง)	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการป้องกันฯ (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	(ว่าง)	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผช.นักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

พนักงานขับรถ (กู้ชีพ)	๒	๒	๒	๒	-	-
ยามรักษาการณ์	๑	๑	๑	๑	-	-
พนักงานขับรถดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-

๑๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>๒. กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง								
นักบริหารงานคลัง (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี								
นักบริหารงานคลัง (ต้น)	(ว่าง)	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	(ว่าง)	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	(ว่าง)	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	(ว่าง)	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>๓. กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง								
นักบริหารงานช่าง (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	(ว่าง)	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	(ว่าง)	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

นายช่างสำรวจ(ปง./ชง.)	(ว่าง)	๑	๑	๑	-	-	-
นายช่างผังเมือง (ปง./ชง.)	(ว่าง)	๑	๑	๑	-	-	-

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>								
ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.ช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.ช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผช.ช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.ประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.ช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></b>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b><u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ								
นักบริหารงานสาธารณสุข (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	(ว่าง)	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักโภชนาการ(ปก./ชก.)	(ว่าง)	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>								
ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.สุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.พนักงานสัตวบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักโภชนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถดูแลสิ่งปฏิกูล								
<b><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></b>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>๕.กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ								
นักบริหารการศึกษา (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	(ว่าง)	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	(ว่าง)	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>๖.กองสวัสดิการสังคม</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (กลาง)	(ว่าง)	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(กรณีตำแหน่งว่างให้ยุบ)								
นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

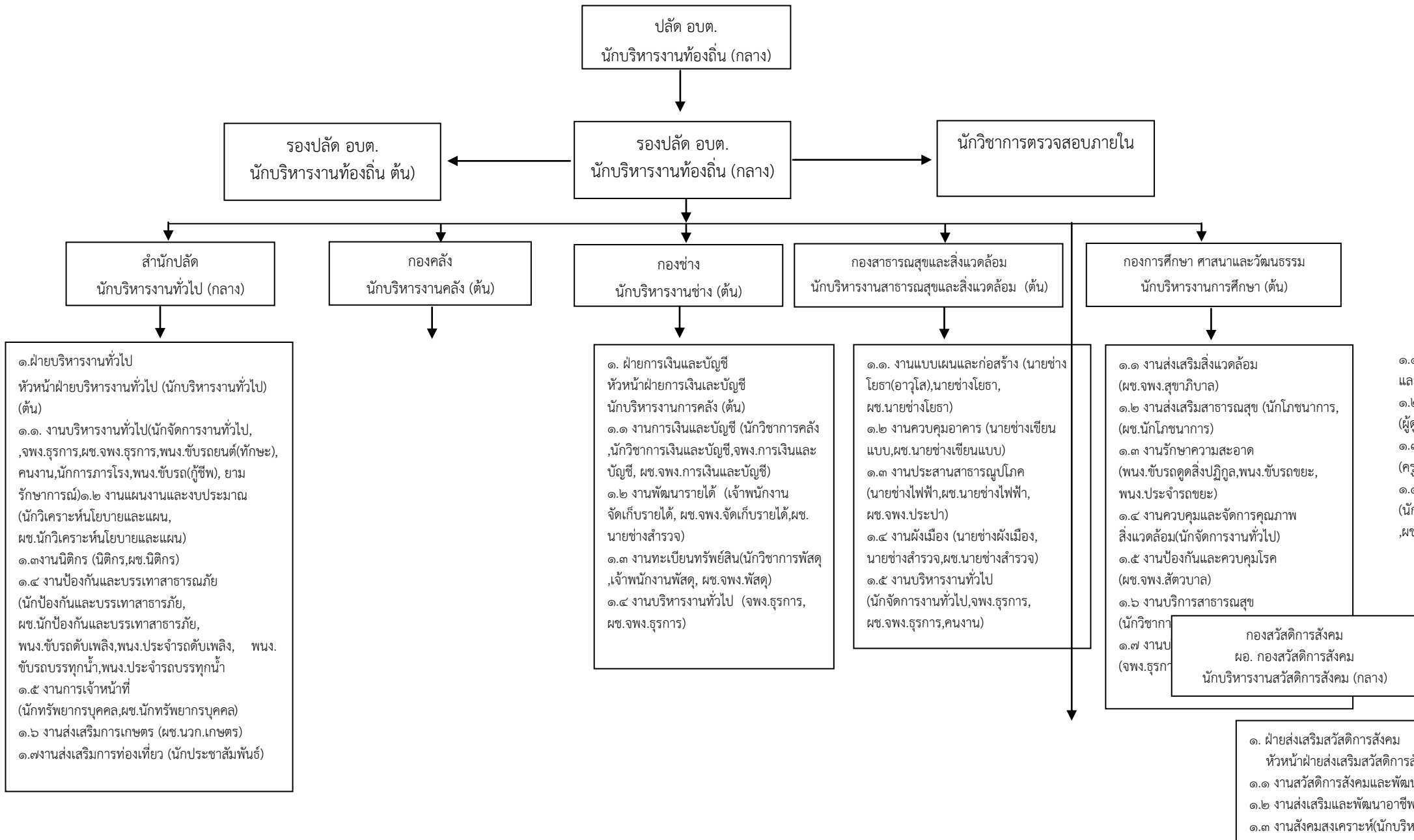


รวม	๑๐๕	๑๒๓	๑๒๓	๑๒๓	๑	-	-	
-----	-----	-----	-----	-----	---	---	---	--

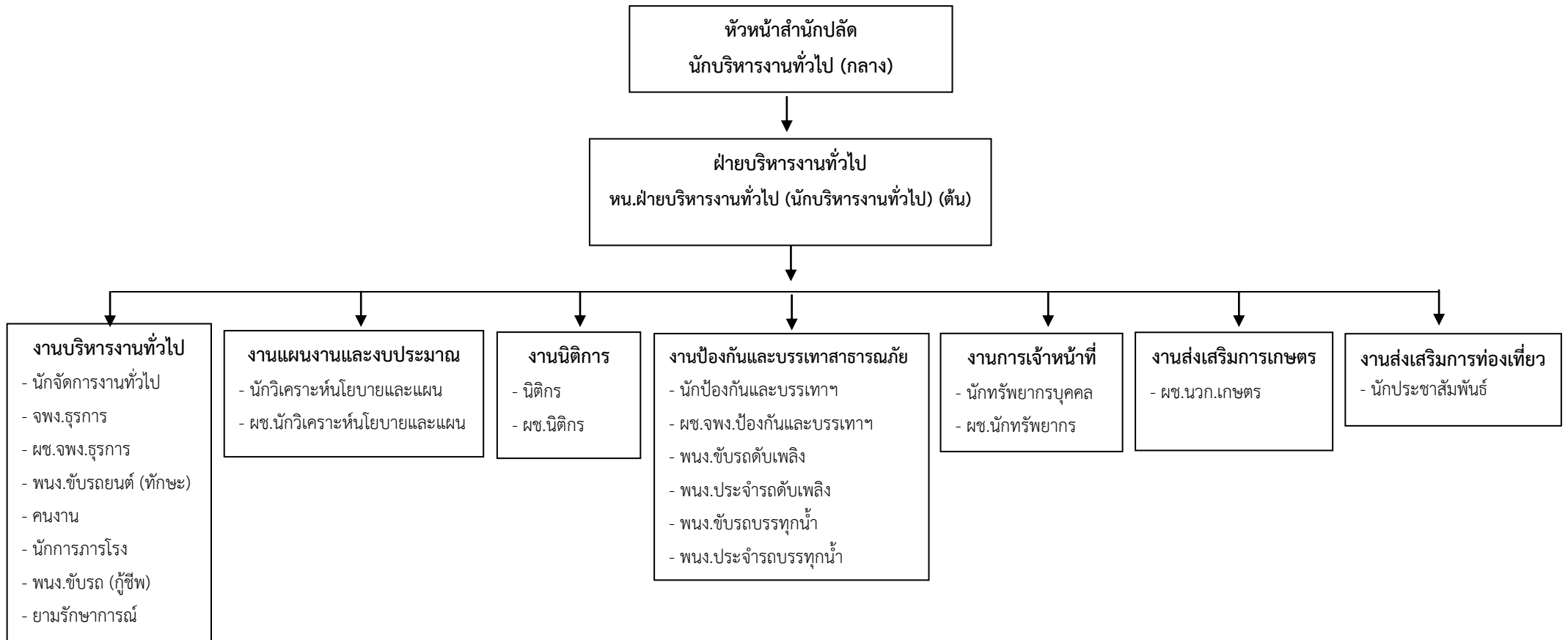
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลพังช้าง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพงขวาง

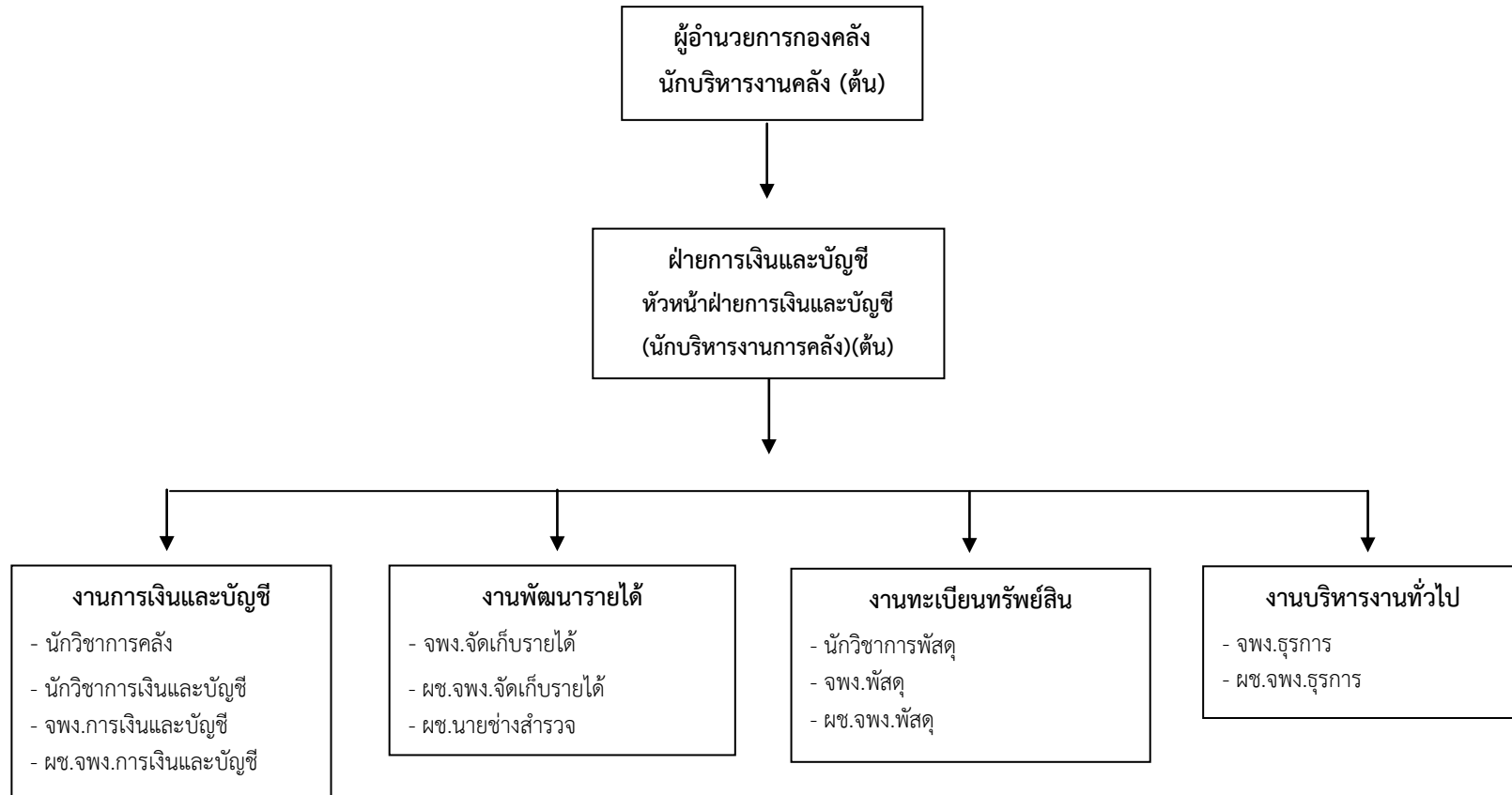


## โครงสร้างสำนักปลัด



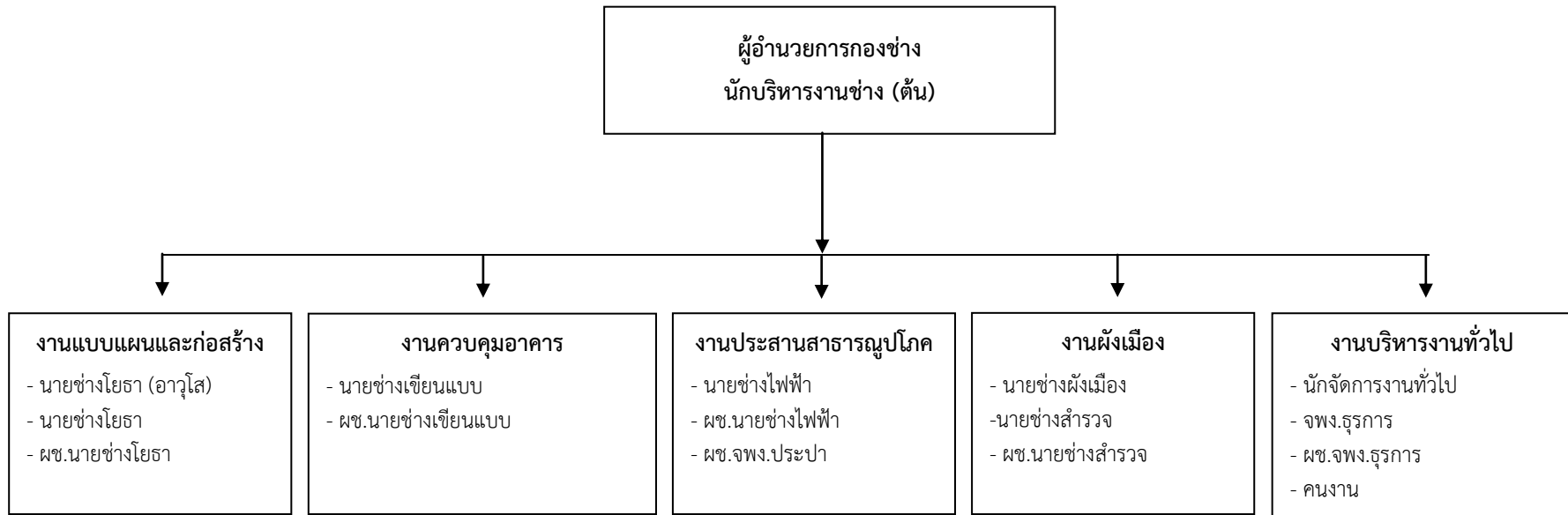
ประเภท	บริหารงานท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	๑	๑	-	๑	๑	-	-	๖	-	๑	-	๘	๒๓	๔๒
มีคนครอง	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๕	-	-	-	๘	๒๓	๓๘
อัตรารว่าง	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๓

## โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๒	-	-	๓	-	๔	-	๕	-	๑๔
มีนครอง	-	-	๒	-	-	๑	-	๓	-	๕	-	๑๑
อัตรารว่าง	-	-	-	-	-	๒	-	๑	-	-	-	๓

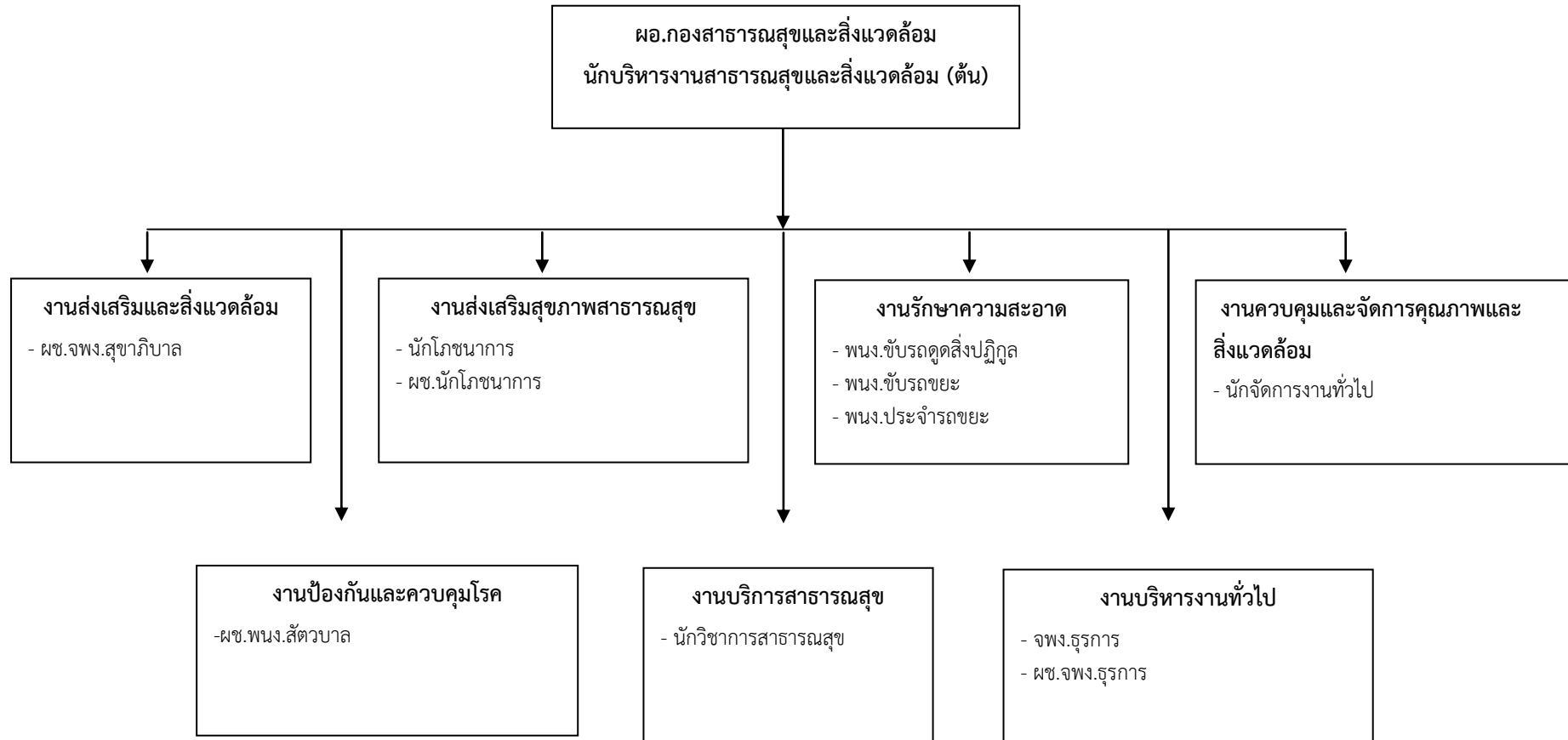
โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ ชก	อส.				
อัตราทั้งหมด	-	-										
มีนครอง	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๗	๒	๑๒
อัตรารว่าง	-	-	-	-	-	-	-	๖	-	-	-	๖

โครงสร้าง  
สาธารณสุข

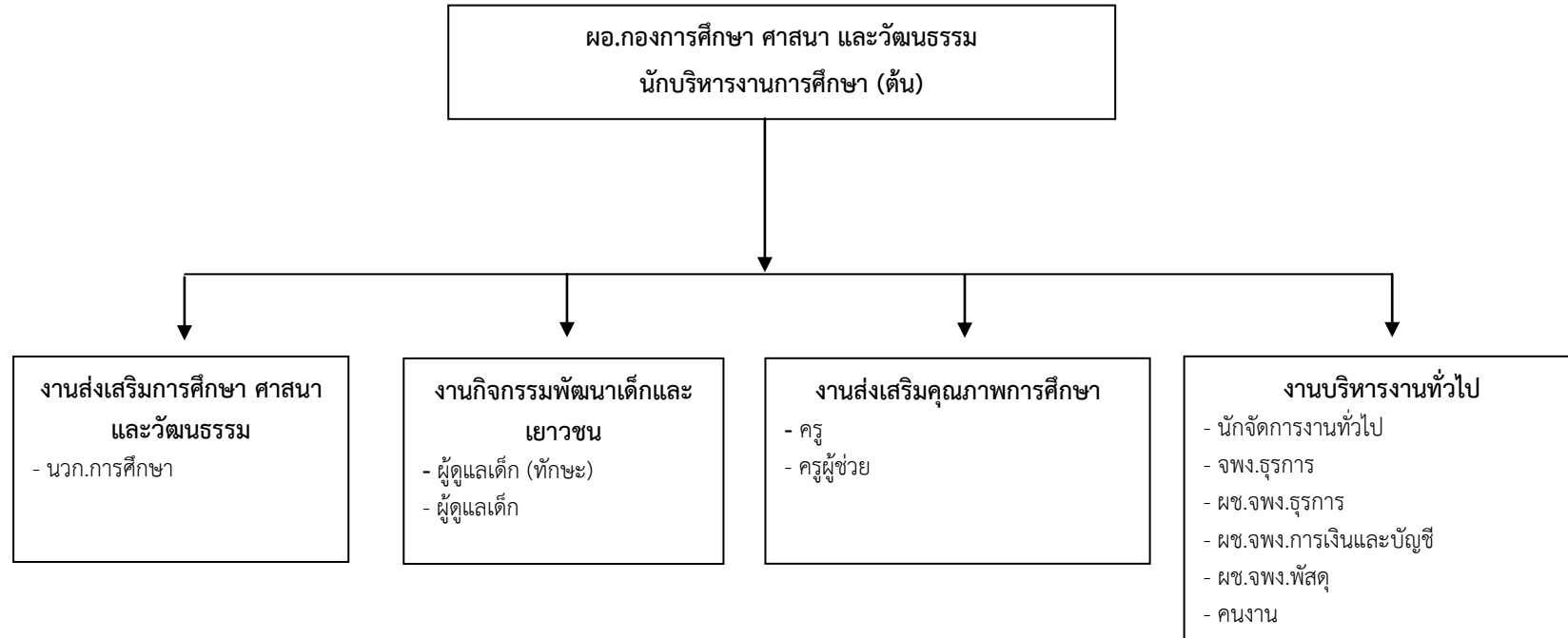
## สิ่งแวดล้อม



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.				
อัตราทั้งหมด	-											
มีนครอง	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๕	๗	๑๕
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๒

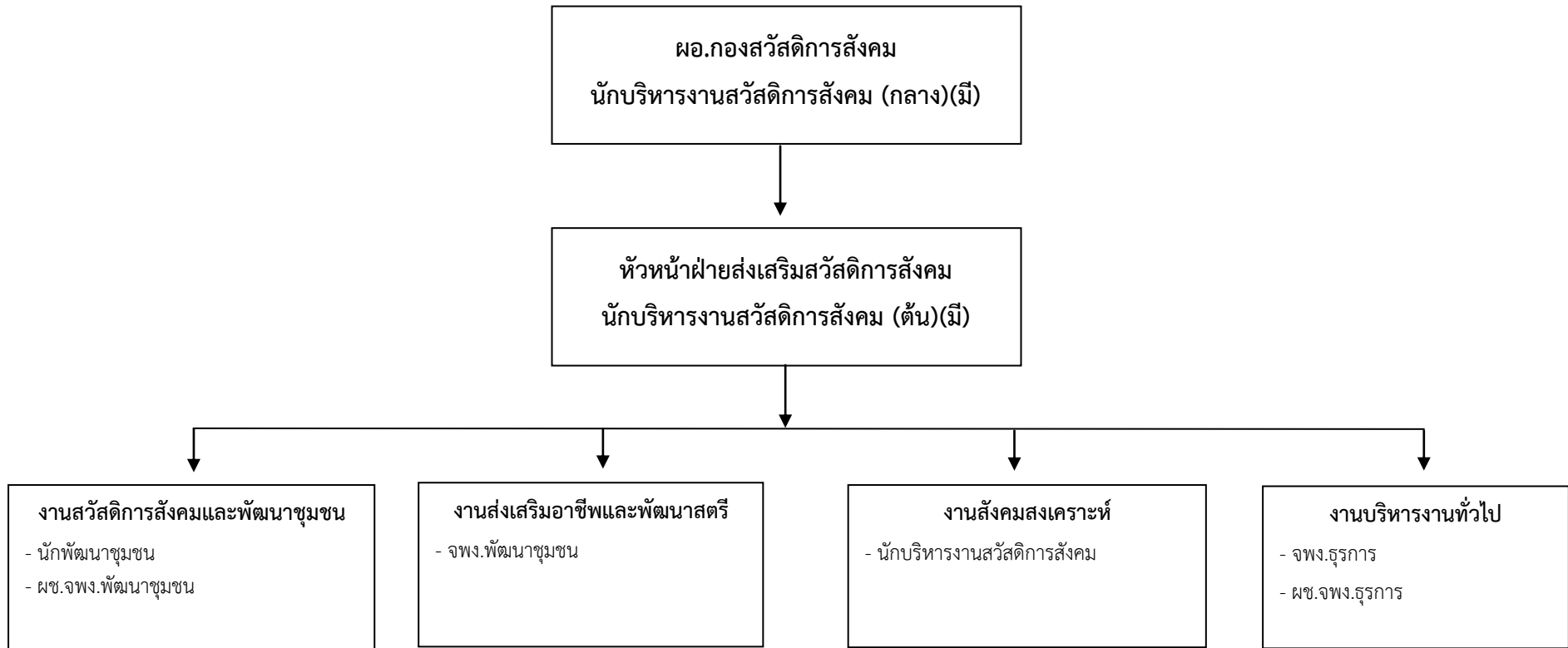
๒๑

และวัฒนธรรม



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ครู			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	คศ.๒	คศ.๑	คผช.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๒	-	๑	๔	๒	๑	-	๙	๑๓	๓๓
มีคนครอง	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๔	๒	-	-	๙	๑๓	๓๐
อัตรารว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๓

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

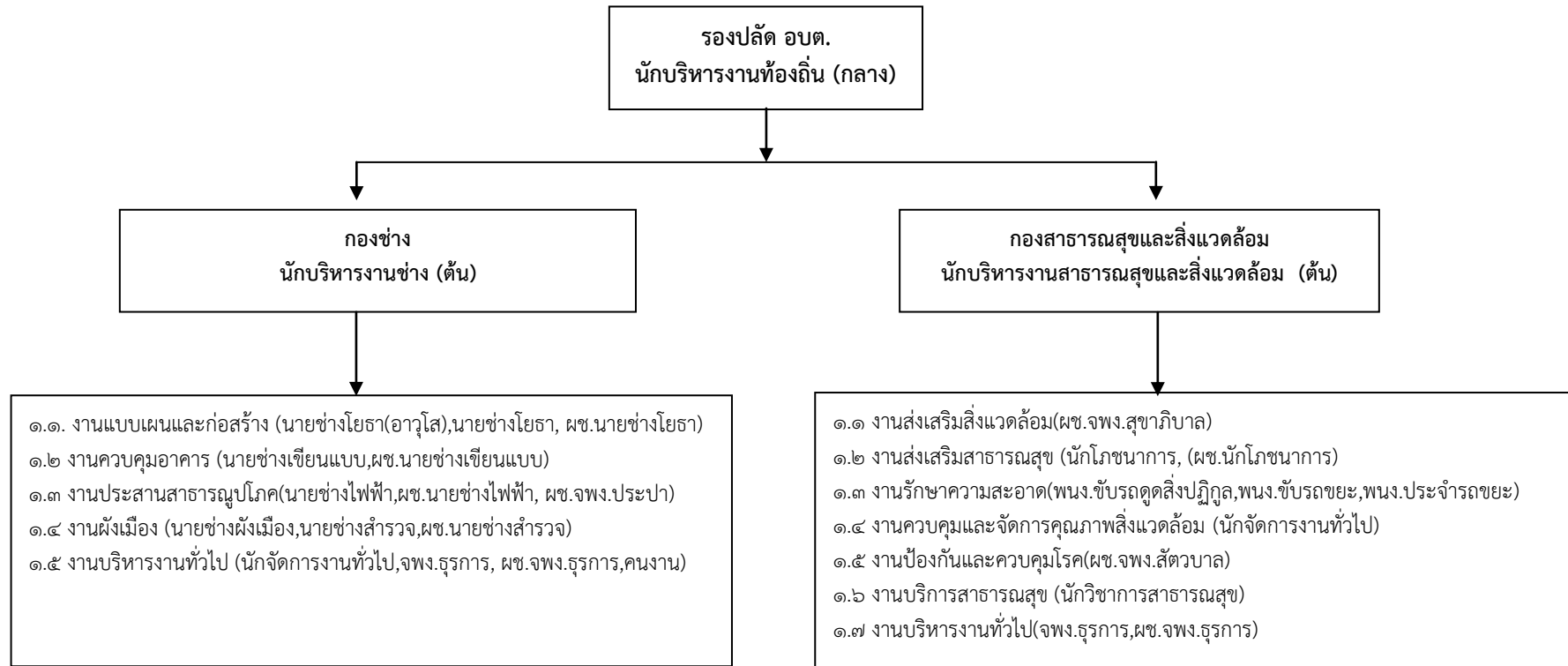


ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๕
มีนครอง	-											
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-





โครงสร้างส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบ ตำแหน่ง รองปลัด อบต. ระดับกลาง  
องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	-	-	-	๒	-	-	๔	-	๗	-	๑๒	๙	
มีนครอง	-	-	-	-	-	๒	-	-	๓	-	-	-	๑๒	๙	
อัตรารว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๗	-	-	-	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์กรทุกองค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น จะต้องมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นก็คือ คน หรือที่เรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้สร้างสรรค์สรรพสิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือบริการที่ดี นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จขององค์กรจะต้องพึ่งพาการทำงานของคนจำนวนมาก และการทำงานของคนส่วนใหญ่จะได้ผลงานที่ดี จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือประสานงานด้วยความรัก ความสามัคคี มีคุณธรรม ซึ่งคุณธรรมเป็นตัวนำการทำงานของกลุ่ม ส่วนความสามารถเป็นเครื่องมือในการผลิตงานที่มีคุณภาพ

ดังนั้น พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลพ่วง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค และมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๑๒.๑ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลพ่วง มีดังนี้

๑๒.๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑๒.๑.๒ การฝึกอบรม

๑๒.๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๑๒.๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๑๒.๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลพ่วง จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และหลักสูตรด้านการบริหารตามโครงการดังต่อไปนี้

### อบต.ดำเนินการเอง

- (๑) โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
- (๒) โครงการอบรมการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ
- (๓) โครงการพัฒนาจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
- (๔) โครงการอบรมส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
- (๕) โครงการอบรมการพัฒนาก้าวไกลด้วยระบบ ICT
- (๖) โครงการปฐมนิเทศพนักงานบรรจุใหม่

ฯลฯ

### กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๑) โครงการอบรมหลักสูตรนักบริหารงาน อบต.
- (๒) โครงการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานคลัง
- (๓) โครงการอบรมหลักสูตรบุคลากร
- (๔) โครงการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
- (๕) โครงการอบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
- (๖) โครงการอบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา

(๗) โครงการอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ

(๘) โครงการอบรมหลักสูตรนายช่างโยธา

ฯลฯ

หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑) ประชุมสัมมนาตามที่ได้รับมอบหมาย

ฯลฯ

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เพื่อให้  
ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑๓.๑ พนักงานส่วนตำบลพังขว้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

๑๓.๒ พนักงานส่วนตำบลพังขว้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่  
ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ

๑๓.๓ พนักงานส่วนตำบลพังขว้าง จะพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อยรักษา  
ความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๑๓.๔ พนักงานส่วนตำบลพังขว้าง จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้  
การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพ  
เรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

\*\*\*\*\*

**แผนการฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลรายตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง**

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	๒๘หลักสูตร	ทั้งระยะเวลา	หมายเหตุ
<b>สำนักปลัด</b>					
๑	นางเมตตา บุญวัฒน์	ปลัด อบต.	-นักบริหารงานท้องถิ่น -การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	
๒	พ.อ.อ.สุรศักดิ์ คำโพธิ์	หัวหน้าสำนักปลัด	-นักบริหารงานท้องถิ่น -การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	
๓	นายเรืองศักดิ์ วงศรีลา	นิติกร	-นิติกร -การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	
๔	นางสุวรรรัตน์ แม้นพยัคฆ์	นักทรัพยากรบุคคล	-นักทรัพยากรบุคคล -การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	
๕	นายสมโชค นรภาร	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ห้วงระยะเวลา	หมายเหตุ
๖	นางสาวศรัณยา วงศ์อุดม	นักจัดการงานทั่วไป	-นักจัดการงานทั่วไป -การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	
๗	นายปารมี ชาววันดี	นักวิชาการประชาสัมพันธ์	-นักวิชาการประชาสัมพันธ์ -การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	
<b>กองคลัง</b>					
๘	นางสุภาคม แสนหุม	ผู้อำนวยการกองคลัง	-นักบริหารงานคลัง -การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	
๙	นางสาววิไลพร อินทรสิทธิ์	นักวิชาการคลัง	-นักวิชาการคลัง -การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	
๑๐	นางนาคันตดา ส้งวาล	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ -การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	
๑๑	นายฤกษ์พงษ์ ต้นสุวรรณค์	เจ้าพนักงานพัสดุ	-เจ้าพนักงานพัสดุ -การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ห้วงระยะเวลา	หมายเหตุ
๑๒	นางสาวอภิษฎา รักษาภักดี	เจ้าพนักงานธุรการ	-เจ้าพนักงานธุรการ	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	
			-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		
			-ศึกษาดูงานนอกสถานที่		
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>					
๑๓	นายอาวุธ อัจหาญ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	-นักบริหารงานสาธารณสุข	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	
			-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		
			-ศึกษาดูงานนอกสถานที่		
๑๔	นางเพ็ญแข ศรีทอง	นักวิชาการสาธารณสุข	-นักวิชาการสาธารณสุข	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	
			-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		
			-ศึกษาดูงานนอกสถานที่		
๑๕	นายคมกริช เชื้อคำเพ็ง	นักจัดการงานทั่วไป	-นักจัดการงานทั่วไป	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	
			-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		
			-ศึกษาดูงานนอกสถานที่		
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>					
๑๖	นางสาววิจิตรตา พันธอน	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	-นักบริหารงานการศึกษา	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	
			-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		
			-ศึกษาดูงานนอกสถานที่		

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ทั้งระยะเวลา	หมายเหตุ
๑๗	นางสาวอัญชลี ลีคำงาม	นักวิชาการศึกษา	-นักวิชาการศึกษา	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	
			-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		
			-ศึกษาดูงานนอกสถานที่		
๑๘	นางสาวปรีญา กลยניים	ครู	-ครูปฐมวัย	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	
			-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		
			-ศึกษาดูงานนอกสถานที่		
๑๙	นางกฤติยา จักรพิมพ์	ครู	-ครูปฐมวัย	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	
			-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		
			-ศึกษาดูงานนอกสถานที่		
๒๐	นางเบญญทิพย์ นรสาร	ครู	-ครูปฐมวัย	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	
			-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		
			-ศึกษาดูงานนอกสถานที่		
๒๑	นางอุบลรัตน์ อินธิแสน	ครู	-ครูปฐมวัย	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	
			-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		
			-ศึกษาดูงานนอกสถานที่		



ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	หลักสูตร	ห้วงระยะเวลา	หมายเหตุ
๒๒	นางสาวศุทธิณี ฐานพนดี	ครู	-ครูปฐมวัย	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	
			-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		
			-ศึกษาดูงานนอกสถานที่		
๒๓	นางฉวีวรรณ พรมลา	ครู	-ครูปฐมวัย	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	
			-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		
			-ศึกษาดูงานนอกสถานที่		
<b>กองช่าง</b>					
๒๔	นายเปรมปรีดา กงนะ	ผู้อำนวยการกองช่าง	-นักบริหารงานช่าง	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	
			-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		
			-ศึกษาดูงานนอกสถานที่		
๒๕	นางอนุสรณ์ สีนวลแล	นายช่างโยธา	-นายช่างโยธา	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	
			-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		
			-ศึกษาดูงานนอกสถานที่		
๒๖	นางสาวมลฤดี มูลสาร	นักจัดการงานทั่วไป	-นักจัดการงานทั่วไป	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	
			-การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		
			-ศึกษาดูงานนอกสถานที่		

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	หลักสูตร	หัวระยะเวลา	หมายเหตุ
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>					
๒๗	นางธัญสินี วงศรีลา	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	-นักบริหารงานสวัสดิการสังคม -การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	
๒๘	นางเนตรนภา ลาลู่	นักพัฒนาชุมชน	-นักพัฒนาชุมชน -การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>					
๒๙	นางสาวนฤมล เรืองฤชัย	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-นักวิชาการตรวจสอบภายใน -การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -ศึกษาดูงานนอกสถานที่	๑ ต.ค. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๖	