

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

.....

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ ได้ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในตามมาตรา ๗๒ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสุรินทร์ กังแฮ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้
อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างให้เหมาะสม

ทั้งนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล การจัดจ้างพนักงานจ้าง เพื่อช่วยปฏิบัติงานให้บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่ออำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปฏิบัติภารกิจตอบสนองความต้องของประชาชนได้เป็นอย่างดี

งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล หรือ อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

/วัตถุประสงค์...

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล การสรรหา และเลือกสรรพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหา ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

/๓.๒ กำหนด...

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน การจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง

/ข้าราชการ...

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
- เงินเพิ่มสำหรับพนักงานผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง

/๓.๔ การวิเคราะห์...

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า **๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที**

หมายเหตุ

๑.	๒๓๐	คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒.	๖	คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓.	๑,๓๘๐	คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔.	๘๒,๘๐๐	คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

/๓.๖.๑ เรื่อง...

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องในส่วนราชการปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุอยู่จำนวนหนึ่ง ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกันซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาใหญ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสัก และองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกเหนือ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐–๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และส่วนหนึ่งที่เป็นตำแหน่งว่างก็ใช้วิธีการยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕

อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู (คน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)
อบต.นาเหนือ	๕	๔๘,๗๖๙,๐๐๐	๑๕	๔	๒๖	๓
อบต.แหลมสัก	๕	๒๘,๕๐๐,๐๐๐	๑๔	๒	๗	๒
อบต.อ่าวลึกเหนือ	๕	๔๘,๕๕๒,๕๐๐	๒๒	๕	๑๘	๙

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า

/กรอบ...

กรอบแนวคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างประสิทธิภาพ และตอบสองความต้องของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

<u>สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้</u>

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคม ไม่สะดวก เนื่องจากถนนและสะพานที่ใช้สัญจรไปมา มีบางช่วงเริ่มชำรุดเสียหายบางช่วงเป็นหลุมเป็นบ่อ และบางช่วงยังเป็นดินลูกรังซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายในการเดินทางคมนาคม

๑.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน ยังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือนในทุกหมู่บ้าน และบางหมู่บ้านต้องการน้ำที่จะบริโภคได้

๑.๓ ระบบไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้การสัญจรในยามค่ำคืนไม่สะดวกและคล่องตัว

๒. ปัญหาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ ราษฎรบางส่วนขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านการป้องกันและแก้ไขการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก

๒.๒ ปัญหาสังคมและความยากจนของประชาชนในเขตพื้นที่

๒.๓ ครัวเรือนยังกินอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย

๒.๔ ครัวเรือนยังไม่มีความรู้ด้านการใช้ยารักษาโรคอย่างถูกต้องเหมาะสม

๓. ปัญหาด้านการจัดระเบียบชุมชน

๓.๑ การขาดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งมีเพียงบางกลุ่มที่มีหน้าที่และบทบาทอยู่ในชุมชนเท่านั้นที่เข้ามามีส่วนร่วมกับ อบต.

๓.๒ การขาดการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องยาเสพติด

๓.๓ ราษฎรในหมู่บ้านบางส่วนขาดความรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

/๓.๔ ราษฎร...

๓.๔ ราษฎรส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานและกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้

๓.๕ ครัวเรือนไม่ค่อยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ปัญหาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๔.๑ ครัวเรือนไม่มีการเก็บออมเงิน

๔.๒ ราษฎรมีรายได้ต่ำ เนื่องจากมีอาชีพที่ไม่มั่นคง ไม่มีอาชีพเสริมรองรับและไม่มีความรู้ด้านอาชีพที่ราษฎรถนัดและสนใจ

๔.๓ ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร เนื่องจากแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่มีอยู่ตื้นเขินอีกทั้งแหล่งน้ำมีอยู่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ และมักจะแห้งขอดในฤดูแล้ง

๔.๔ ขาดสถานที่จำหน่ายสินค้าท้องถิ่น

๕. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาการปล่อยน้ำเสียและมลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรม บ้านเรือน ร้านอาหาร

๕.๒ ปัญหาการบุกรุกป่าชายเลน, ป่าไม้ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ

๕.๓ ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในชุมชน และบ้านเรือน

๕.๔ ปัญหาการทิ้งขยะมูลฝอยลงในลำคลองสาธารณะ

๖. ปัญหาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ ขาดสถานที่สำหรับกิจกรรมนันทนาการ เช่น สนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา ในบางหมู่บ้าน

๖.๒ คนในครัวเรือนบางหมู่บ้านไม่ค่อยได้รับข่าวสารที่เป็นประโยชน์

๖.๓ ต้องการสนับสนุนด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่นเพื่อไม่ให้สูญหายไป

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ปรับปรุงซ่อมแซมถนนดินลูกรัง หินคลุกและถนนลาดยาง

๑.๒ จัดหาแหล่งน้ำเพิ่มเติม เพื่อนำมาผลิตน้ำประปา เช่นขุดสระเก็บกักน้ำ, บ่อบาดาล

๑.๓ ขุดลอกลำคลองสาธารณะ และกำจัดวัชพืชที่กีดขวางการระบายน้ำ, วางท่อระบายน้ำ

๑.๔ ขยายเขตและติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๒. ความต้องการด้านสาธารณสุข

๒.๑ รณรงค์ให้ประชาชนร่วมมือกันกำจัดลูกน้ำ ฉีดพ่นสารเคมีกำจัดยุง แจกทรายอะเบท และฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าแก่สัตว์เลี้ยงในชุมชน

๒.๒ รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของยาเสพติด และนำผู้เสพยาเสพติดเข้ารับการบำบัดฟื้นฟู

๒.๓ จัดหน่วยบริการตรวจสุขภาพตามหมู่บ้าน และให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพให้แก่คนชรา คนพิการ เด็ก สตรี

๓. ความต้องการด้านทรัพย์กรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๑ ขอความร่วมมือกับโรงงานอุตสาหกรรม บ้านเรือนให้บำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงลำคลองสาธารณะ

๓.๒ จัดหาภาชนะรองรับขยะมูลฝอยให้เพียงพอกับบ้านเรือน และรณรงค์ให้ประชาชนคัดแยกขยะมูลฝอย

๓.๓ ชี้แจงประชาสัมพันธ์แก่ประชาชน ไม่ให้มีการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ หากมีการบุกรุกจะดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

/๓.๔ ร่วมกับ...

๓.๔ ร่วมกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภา อบต. และประชาชน ปลูกป่า เพื่อให้เกิดความชุ่มชื่นแก่ต้นน้ำลำธาร

๔. ความต้องการด้านการศึกษา – ศาสนา

๔.๑ ส่งเสริมและสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๒ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดประจำหมู่บ้าน

๔.๓ สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียน และวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่

๔.๔ ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนประชาชน มีส่วนร่วมในการสืบสานศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นของท้องถิ่น

๕. ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการ

๕.๑ จัดหางบประมาณให้เพิ่มขึ้นและจัดสรรงบประมาณให้เกิดความเป็นธรรมต่อทุกพื้นที่

๕.๒ สรรหาบุคลากรเพิ่มให้เพียงพอต่อการบริหารและการจัดการ

๕.๓ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี ฯลฯ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมกันคิดร่วมกันแก้ไขปัญหา และร่วมสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้จะสมบูรณ์ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้ตระหนักร่วมกันต่อแก้ไขปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัย และเน้นการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็กก่อนวัยเรียน พัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของชาติ ด้านการพัฒนาอาชีพ เน้นเศรษฐกิจชุมชน ให้สามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ใช้เทคนิคใช้ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรบ้างโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๓) การจัดให้มีและบำรุงการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๕) การสาธารณูปโภคและก่อสร้างอื่นๆ

(๖) การสาธารณูปการ

/๕.๒ ด้าน...

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ

(๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหยอนใจและสวนสาธารณะ

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๗) การจัดการศึกษา

(๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๓) การผังเมือง

(๔) การควบคุมอาคาร

(๕) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

(๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๕) ให้มีตลาด

(๖) การท่องเที่ยว

(๗) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

/๕.๗ ด้านการ...

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นเป็นสำคัญ

/การวิเคราะห์...

การวิเคราะห์และประเมินอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้โดยเทคนิค SWOT

จุดแข็ง (Strengths :S /โอกาส (Opportunities :O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W /อุปสรรค (Threat : T)
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีจำนวนบุคลากรที่เป็นข้าราชการจำนวน ๑๕ ราย ลูกจ้างประจำ ๑ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๖ ราย พนักงานจ้างทั่วไป ๙ ราย รวมพนักงานทั้งหมด จำนวน ๔๑ ราย	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้มีจำนวนบุคลากรจำกัด ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง
๒. การควบคุม ตรวจสอบ การรักษาความสงบเรียบร้อยสามารถทำได้อย่างทั่วถึง	๒. การควบคุมตรวจสอบมากเกินไป ส่งผลให้พนักงานไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
๓. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่มีสูงมาก เพราะในภาระงานต้องอาศัยความรับผิดชอบสูงมาก	๓. ด้วยทุกคนมีภาระความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูงมาก ส่งผลให้ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การลดลงต่างคนต่างก็ทำหน้าที่ของตนเอง
๔. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายรัฐบาล ความต้องการของประชาชนในพื้นที่	๔. องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ยังไม่มีความพร้อมด้านงบประมาณ
๕. เส้นทางการคมนาคมสะดวกเป็นเส้นทางลัดเข้าสู่จังหวัดพังงา ลดระยะเวลาการเดินทาง	๕. เส้นทางมีการปรับปรุงทางการคมนาคขนส่งพร้อมการบำรุงทางทำให้การคมนาคมยังติดขัดเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ
๖. เขตพื้นที่เชื่อมต่อกับองค์กรปกครองท้องถิ่นอื่น มีศักยภาพ ง่ายต่อการขอความช่วยเหลือในการระงับเหตุด่วน เหตุการณ์ร้ายแรงต่างๆ	๖. องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้มีการประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ไม่มีความพร้อมด้านบุคลากรเฉพาะทาง
๗. พื้นที่ตั้งมีแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถเป็นจุดให้บริการเที่ยวชมธรรมชาติ ทะเล ภูเขาที่สวยงาม	๗. แหล่งท่องเที่ยวต้องมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้ดูน่าท่องเที่ยวจึงสามารถดึงดูดนักท้องเที่ยวให้มาเที่ยว ณ สถานที่ท่องเที่ยวในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ได้

/จุดแข็ง...

จุดแข็ง (Strengths :S /โอกาส (Opportunities :O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W /อุปสรรค (Threat : T)
๘. การรวมกลุ่มของชุมชนมีความเข้มแข็ง	๘. การประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ยังไม่ทั่วถึง
๙. จำนวนประชากรในพื้นที่มีจำนวนเพียงพอสามารถส่งเสริมกิจการประกอบอาชีพได้อย่างดี	๙. พื้นที่มีความห่างไกลจากเมืองกระบี่ จึงส่งผลให้การพัฒนาด้านต่างๆ ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนเป็นหลักในการผลักดัน ขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐ
๑๐. มีแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมโบราณ มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีท้องถิ่น	๑๐.ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตร อปท. ต้องประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยเหลือ
๑๑. มีปราชญ์ชาวบ้านที่สามารถนำชุมชนสู่การเปลี่ยนแปลงให้มีความเจริญขึ้นตามสถานการณ์ปัจจุบัน	๑๑. อปท.ขาดความพร้อมด้านการส่งเสริมไกด์ชุมชน เนื่องจากขาดงบประมาณสนับสนุน
๑๒. ผู้นำท้องถิ่นให้การสนับสนุนชุมชนและพร้อมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที	๑๒.ประชาชนรุกล้ำ ถือครองพื้นที่สาธารณะ
๑๓. ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐ เอกชนและมวลชนเริ่มตระหนักถึงปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม	๑๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและโครงการไม่ต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๔. ท้องถิ่นสนองนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมการแก้ปัญหาขยะและน้ำเน่าเสีย	๑๔.แหล่งวัฒนธรรมได้รับผลกระทบจากประชาชนและนักท้องเที่ยว ซึ่งรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ทำลายมรดกวัฒนธรรมอันดีงามของแหล่งวัฒนธรรมท้องถิ่น
๑๕. นักบริหารงานท้องถิ่นมีความเป็นผู้นำมีความปรารถนาดีให้ประชาขนในพื้นที่มีความสุขพึ่งตนเองได้	๑๕.การลงทุนก่อสร้างขนาดใหญ่ ทำได้ติดขัดกับข้อบังคับและระเบียบกฎหมาย

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. การส่งเสริมการศึกษา

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

"องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้เป็นประตูสู่การท่องเที่ยว มุ่งเน้นคุณภาพชีวิต ใสใจสิ่งแวดล้อม"

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาอ่าวลึกใต้น่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาประตูสู่แหล่งท่องเที่ยวระดับโลก

/แนวทาง...

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาอ่าวลึกใต้น่าอยู่	1. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ 2. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ 3. การสาธารณูปการ 4. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ 5. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน 6. การสงเคราะห์ และการพัฒนาการสังคมสงเคราะห์คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส 7. การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี 8. ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น 9. จัดให้มีไฟฟ้าส่องสว่างและปรับปรุง ซ่อมแซม 10. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ 11. การส่งเสริมกีฬา 12. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน 13. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น 14. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง 15. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย 16. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล 17. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 18. การผังเมือง 19. การดูแลรักษาที่สาธารณะ 20. การควบคุมอาคาร 21. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร 22. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาประตูสู่แหล่งท่องเที่ยว	1. การอนุรักษ์ ฟื้นฟู และการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการท่องเที่ยว 2. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน

/๗. สรุปปัญหา...

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีและที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัด</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองสำนักหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	สำนักปลัด เป็นส่วนราชการที่ประกอบด้วยสายวิชาการ และพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ใช้วิธีการยุบเลิก เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕

/กองคลัง...

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองคลัง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองคลัง เป็นส่วนราชการที่ประกอบด้วยสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต
<u>กองช่าง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	กองช่าง เป็นส่วนราชการที่ประกอบด้วยสายทั่วไป และพนักงานจ้าง ซึ่งไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายในและยังไม่ครบตามโครงสร้าง	- เพิ่มกรอบอัตรากำลังสายวิชาการเพิ่มเพื่อให้ครบตามโครงสร้างและเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน

/คุณสมบัติ...

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
<u>กองสวัสดิการสังคม</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้งเร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	กองสวัสดิการสังคมเป็นส่วนราชการที่ประกอบด้วยสายทั่วไป สายวิชาการ และพนักงานจ้าง ซึ่งไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายในและยังไม่ครบตามโครงสร้าง	- เพิ่มกรอบอัตรากำลังสายวิชาการเพิ่มเพื่อให้ครบตามโครงสร้างและเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน

/หน่วยตรวจสอบ...

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายในมีการตรวจสอบเอกสารในงานต่างๆ ขององค์กร ตรวจพบว่าบางกรณีอ้างระเบียบที่ไม่สอดคล้องกับงานหรือโครงการ	- การปฏิบัติงานของหน่วยตรวจสอบภายในมีความคล่องตัวสามารถปฏิบัติงานได้ทันตามแผนการปฏิบัติราชการ จึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

/๘. โครงสร้าง...

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑. สำนักปลัดงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานผังเมือง ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานผังเมือง ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ	
๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๔.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๔.๓ งานพัฒนาชุมชน	๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๔.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๔.๓ งานพัฒนาชุมชน	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	

/๘.๒ การวิเคราะห์...

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
คนงาน	๔	๓	๓	๓	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ยาม	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ภารโรง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๔	๓	๓	๓	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสังคมสงเคราะห์ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๕	๕๒	๕๒	๕๒	-๓	๐	๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ (จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า)			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๒๖,๔๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๗,๖๘๐	๓๙,๙๖๐	๔๒,๓๖๐	๘๓๒,๐๘๐	๘๗๒,๐๔๐	๙๑๔,๔๐๐	๕๒,๒๐๐
	<u>สำนักปลัด</u>																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๙,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๕๓๙,๔๐๐	๕๖๙,๒๘๐	๖๐๐,๙๖๐	๓๙,๑๐๐
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๓๐๗,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๔๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๗๖๐	๓๒๕,๙๒๐	๓๔๕,๔๘๐	๓๖๖,๒๔๐	๒๕,๖๒๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๒๕๖.๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๗,๔๐๐	๒๗๒,๒๘๐	๒๘๘,๗๒๐	๓๐๖,๑๒๐	๒๑,๔๐๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๔๕,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๗๖๐	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐	๓๖๖,๓๖๐	๓๘๘,๔๔๐	๔๑๑,๘๔๐	๒๘,๘๐๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐.๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
๑๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๙,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๒๐๐	๑๗๒,๙๒๐	๑๗๙,๘๘๐	๑๓,๓๑๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๙,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๗,๐๔๐	๒๐๔,๙๖๐	๒๑๓,๒๔๐	๑๕,๗๘๐
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๕๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๘๔๐	๑๖๖,๓๒๐	๑๗๓,๐๔๐	๑๒,๘๐๐
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๖๐,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๓,๓๘๐
๑๔	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๗๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๕๒๐	๑๘๖,๗๒๐	๑๙๔,๒๘๐	๑๔,๓๘๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	-	๑๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	ว่างเดิม
๑๖	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘.๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๘	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘.๐๐๐	๑๐๘.๐๐๐	๑๐๘.๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘.๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๒	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๗๐
๒๓	ยาม		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๗๐
๒๔	ภารโรง		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๗๐
	<u>กองคลัง</u>																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๑๗,๒๒๐	๔๔๒,๒๖๐	๔๖๘,๘๐๐	ว่างเดิม
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำหนดที่คาดว่าจะต้องใช้ (จะต้องใช้ใบช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า)			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๗	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๑๒,๑๖๐	๕๔๓,๐๐๐	๕๗๕,๖๔๐	๔๐,๒๖๐
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๖๘๐	๒๑๔,๓๒๐	๒๒๗,๒๘๐	๒๔๐,๙๖๐	๑๖,๘๔๐
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑๗๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๗๖๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๖,๗๖๐	๑๔,๔๖๐
	ลูกจ้างประจำ																		
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๑,๘๘๐
	พนักงานจ้าง																		
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๘๘,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๖,๔๔๐	๒๐๔,๓๖๐	๒๑๒,๖๔๐	๑๕,๗๔๐
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	-	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	ว่างเดิม
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๑๘,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๗,๕๒๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๖,๑๒๐	๑๘,๒๓๐
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖๐,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๓,๓๘๐
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๑,๓๘๐
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๓,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๗,๙๒๐	๑๙๕,๔๘๐	๑๔,๔๗๐
๓๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๔๓,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๑๖๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๖๑,๔๐๐	๑๑,๙๕๐
๓๘	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๗๐
	กองช่าง																		
๓๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๖๕,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๕๙๙,๔๐๐	๖๓๕,๔๐๐	๖๗๓,๕๖๐	๔๗,๑๒๐
๔๐	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๔๒	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๑๓,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๒,๑๒๐	๒๓๑,๑๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๑๗,๗๙๐
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๘๐,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๗,๖๘๐	๑๙๕,๒๔๐	๒๐๓,๑๖๐	๑๕,๐๓๐
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๗๕,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๕๒๐	๑๘๙,๘๔๐	๑๙๗,๕๒๐	๑๔,๖๒๐
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๑,๖๘๐	๒๒๐,๒๐๐	๒๒๙,๐๘๐	๑๖,๙๖๐
๔๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๑	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๗๐
	กองสวัสดิการสังคม																		
๕๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสังคมสงเคราะห์)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๕๖๒,๐๘๐	๕๙๕,๙๒๐	๖๓๑,๖๘๐	๔๔,๑๘๐
๕๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๗,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๔๘๐	๒๖,๐๔๐	๒๗,๖๐๐	๔๗๒,๓๖๐	๔๕๘,๔๐๐	๔๘๖,๐๐๐	๓๓,๙๙๐
๕๔	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	กำหนดเพิ่มปี ๗๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๕๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๑๗,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๐๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๑,๔๘๐	๓๓๖,๒๔๐	๓๕๖,๕๒๐	๓๗๘,๐๐๐	๒๖,๔๓๐
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๖๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๕,๗๖๐	๑๓,๗๕๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
(๕)	รวม		๕๗	๔๒	๑๒,๙๗๓,๒๐๐	๒๔๒,๐๐๐	๕๒	๕๒	๕๒	-๓	๐	๐	๑,๓๑๙,๐๒๐	๖๙๗,๔๒๐	๗๓๖,๐๔๐	๑๓,๙๖๒,๒๒๐	๑๔,๖๕๙,๖๔๐	๑๕,๓๙๕,๖๘๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๐๙๔,๓๓๓	๒,๑๙๘,๙๔๖	๒,๓๐๙,๓๕๒	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)															๑๖,๐๕๖,๕๕๓	๑๖,๘๕๘,๕๘๖	๑๗,๗๐๕,๐๙๒	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๔.๕๖	๓๔.๕๖	๓๔.๕๗	

หมายเหตุ

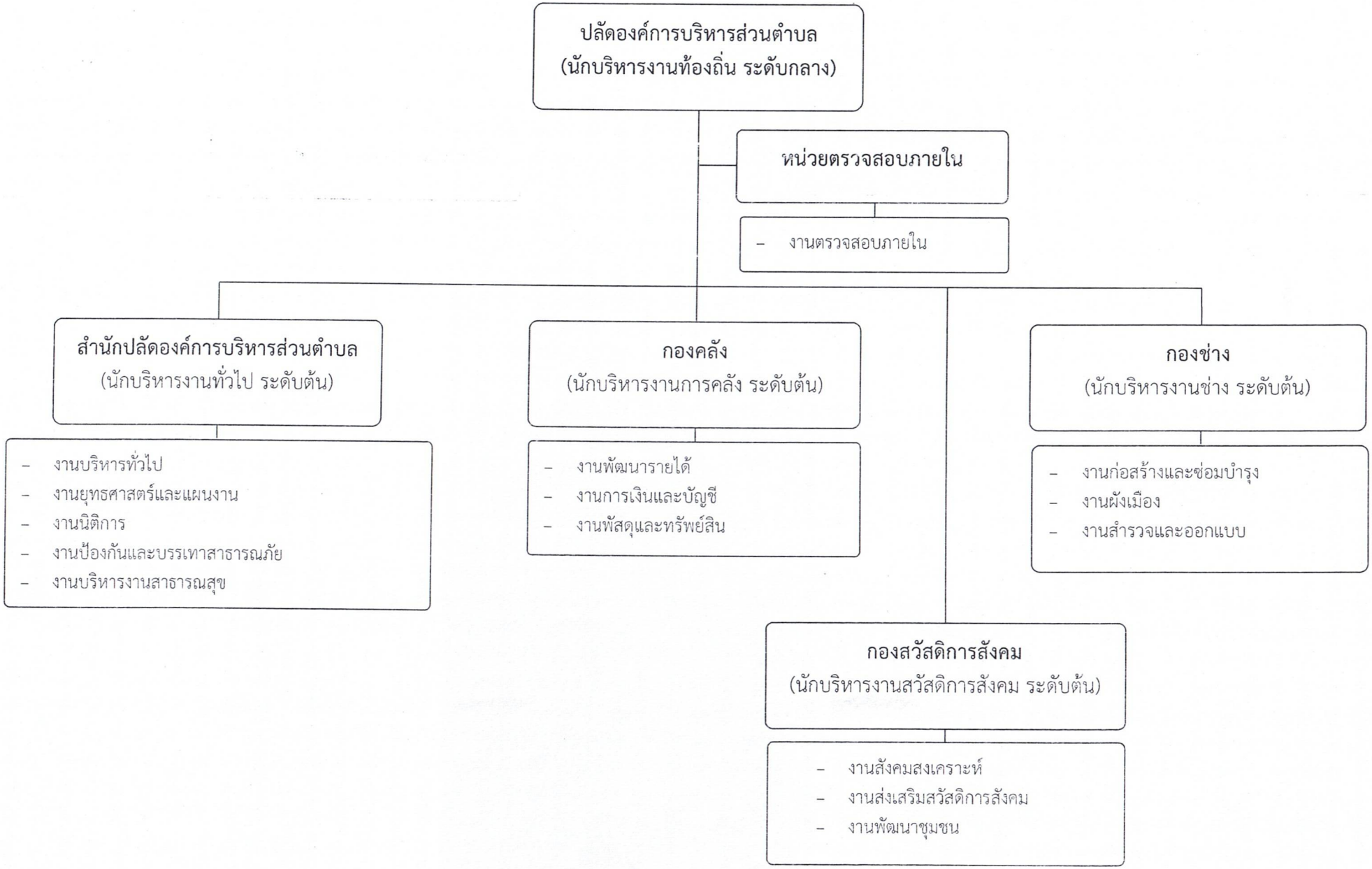
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ ๔๖,๔๕๓,๘๙๐ บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ ๔๘,๗๗๖,๕๘๕ บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐)

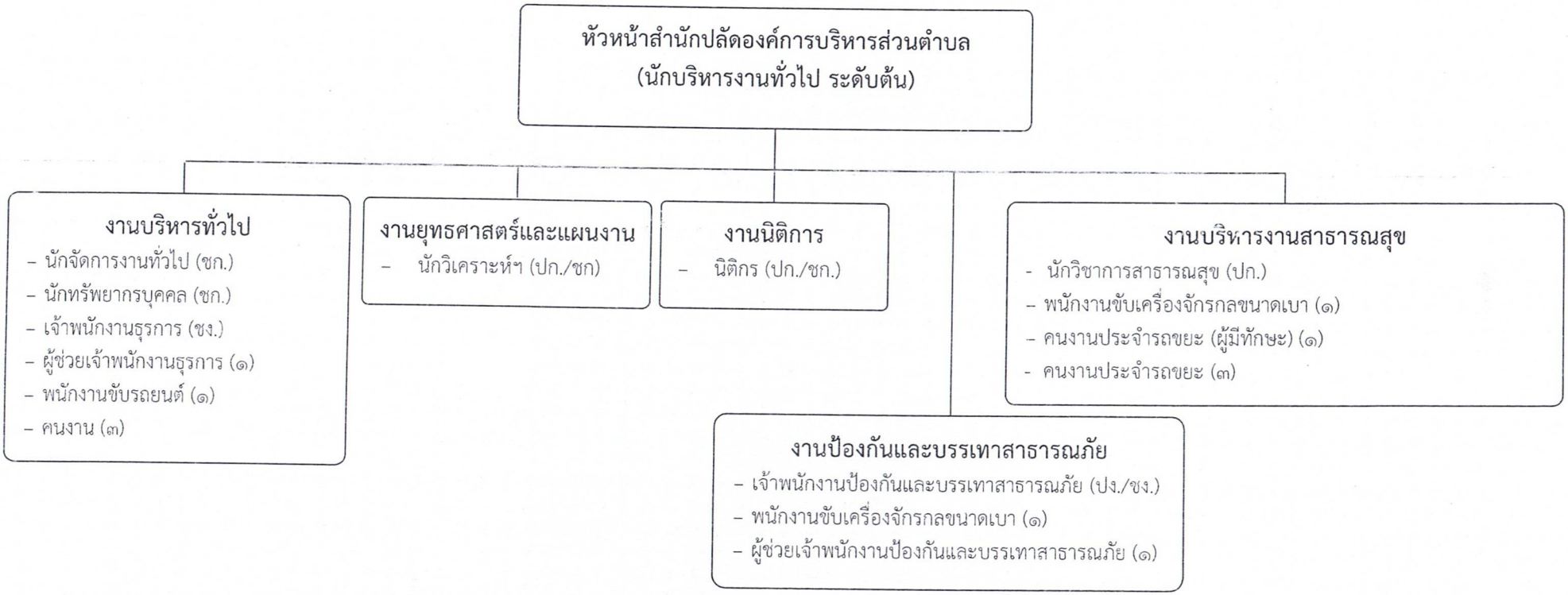
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ ๕๑,๒๑๕,๔๑๔ บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ๔๔,๒๔๑,๘๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

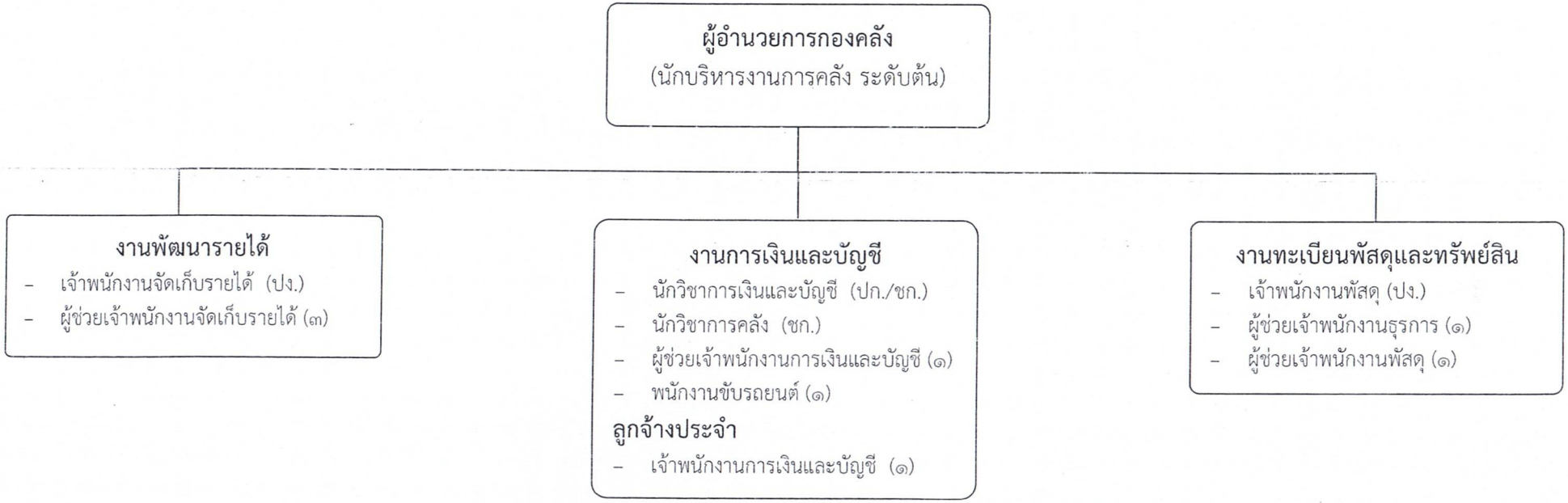


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



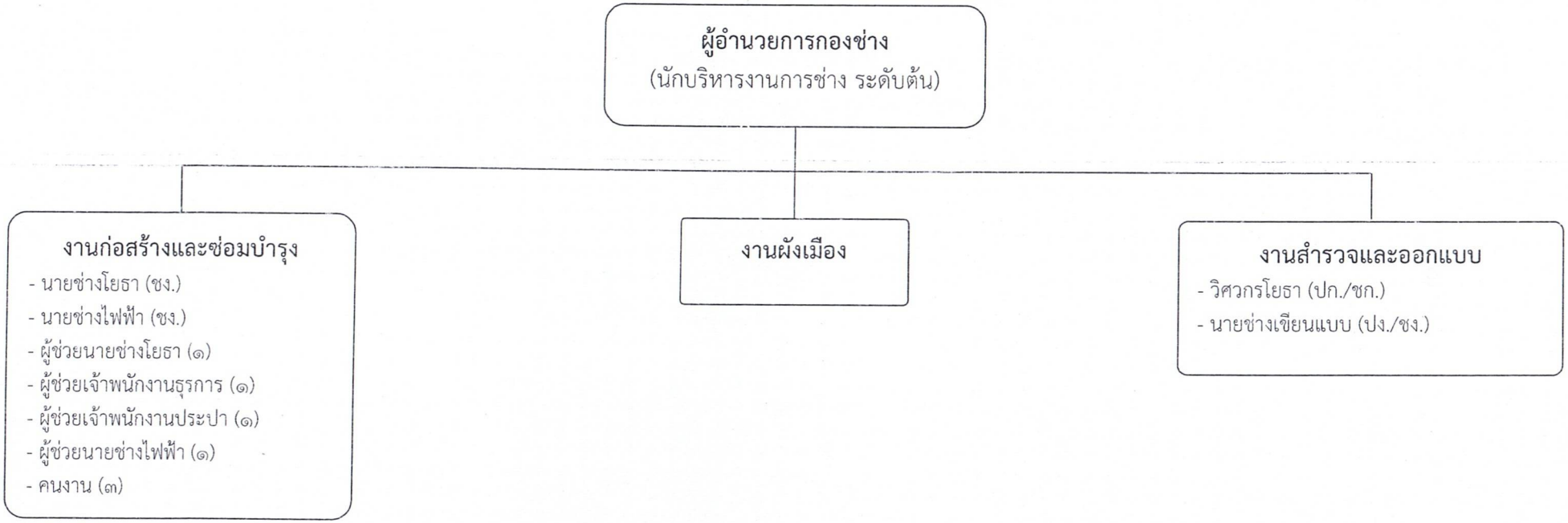
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.				
จำนวน (คน)	๑	-	-	๓	๒	-	-	๑	๑	-	-	๖	๖	๒๐

โครงสร้างกองคลัง



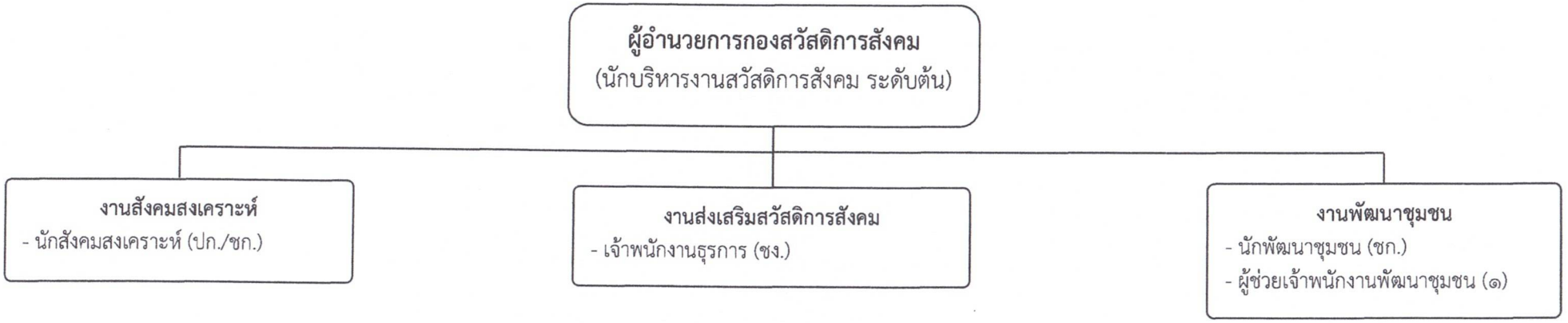
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.				
จำนวน (คน)	๑	-	-	๑	๑	-	-	๒	-	-	๑	๗	-	๑๓

โครงสร้างกองช่าง



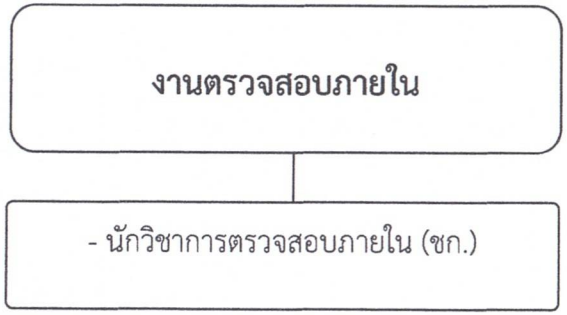
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.				
จำนวน (คน)	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๒	-	-	๔	๓	๑๒

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.				
จำนวน (คน)	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๕

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางลำดวน คงปล้อง	รป.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๐๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๒๖,๔๐๐ (๕๒,๒๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๗๙๔,๔๐๐
				สำนักปลัด			**สำนักปลัด**					
๒	นายคัมภีร์ ปิ่นสุวรรณ	รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๙,๒๐๐ (๓๙,๑๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๑๑,๒๐๐
๓	นางสาวสาธิมา นายาว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๑๔,๘๔๐	-	-	๔๑๔,๘๔๐
๔	นางสาวนลินรัตน์ อรห์วรนนท์	ครุศาสตรบัณฑิต	๐๑-๓-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๐๑-๓-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๐๗,๔๔๐	-	-	๓๐๗,๔๔๐
๕	-ว่าง-	๐	๐๑-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๐๑-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๖	-ว่าง-	๐	๐๑-๓-๐๑-๓๓๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๐๑-๓-๐๑-๓๓๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๗	นางสาวกานต์รวี บ้านนบ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๐๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๐๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๕๖,๘๐๐	-	-	๒๕๖,๘๐๐
๘	นางสมารภรณ์ ตั้นพันธุ์	ปวส.(การจัดการ)	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๔๕,๖๐๐	-	-	๓๔๕,๖๐๐
๙	-ว่าง-	๐	๐๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๐๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
				พนักงานจ้าง			**พนักงานจ้าง**					
๑๐	นายประเสริฐ รอดรักษ์	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๙,๗๒๐	-	-	๑๕๙,๗๒๐
๑๑	นางสาวน้ำฝน ศิริมานูญ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๙,๓๖๐	-	-	๑๘๙,๓๖๐
๑๒	นายศุภกร แก้วเมือง	ม.ปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๓,๖๐๐	-	-	๑๕๓,๖๐๐
๑๓	นายณัฐวุฒิ แซ่เอี๊ยบ	ม.ปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๖๐,๕๖๐	-	-	๑๖๐,๕๖๐
๑๔	นายบุญธรรม ภักดี	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๗๒,๕๖๐	-	-	๑๗๒,๕๖๐
๑๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๖,๕๖๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๖	นายยอดรักษ์ พูลสวัสดิ์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายฤทธิชัย สุขบางนพ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายณงรค์ พงศ์ประยูร	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๙	นายจีรพงศ์ ทองแก้วเกิด	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายนพดล พุ่มทอง	ม.ต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายจักรายุทธ วะภา	ม.ต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	-ว่าง-	o	-	คนงาน	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๗๐
๒๓	-ว่าง-	o	-	ยาม	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๗๐
๒๔	-ว่าง-	o	-	ภารโรง	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๗๐
				กองคลัง			**กองคลัง**					
๒๕	-ว่าง-	o	๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๖	-ว่าง-	o	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๒๗	นายโกวิท ทองมาก	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๘๓,๑๒๐	-	-	๔๘๓,๑๒๐
๒๘	นางสาวจตุรพร คงหนู	บัญชีบัณฑิต	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๐๒,๐๘๐	-	-	๒๐๒,๐๘๐
๒๙	นางสาวศุภิสรา คงมาก	ปวส.(การจัดการ)	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๗๓,๕๒๐	-	-	๑๗๓,๕๒๐
				ลูกจ้างประจำ			**ลูกจ้างประจำ**					
๓๐	นางดรุณี ยะลา	ปวช.(การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๖๒,๕๖๐	-	-	๒๖๒,๕๖๐
				พนักงานจ้าง			**พนักงานจ้าง**					
๓๑	นางสาวสุพัตรา รองเดช	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๘๘,๘๘๐	-	-	๑๘๘,๘๘๐
๓๒	-ว่าง-	o	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๓	นางสาววิไลวรรณ ติดแดง	ปวช.(พณิชยการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๑๘,๗๖๐	-	-	๒๑๘,๗๖๐
๓๔	นางสาวเบญจรัตน์ พรรณนิมิตร	o	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๐,๕๖๐	-	-	๑๖๐,๕๖๐
๓๕	นางสาวนุสรา นกแก้ว	o	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๖,๕๖๐	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๓๖	นางสาวรัตนาภรณ์ ย่องบุตร	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๓,๖๔๐	-	-	๑๗๓,๖๔๐
๓๗	นายกรกฎ เหล็กเพ็ชร	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๓,๔๐๐	-	-	๑๔๓,๔๐๐
๓๘	-ว่าง-	o	-	คนงาน	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๗๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				กองช่าง			**กองช่าง**					
๓๙	นายปรีชา วิเศษราษฎร์	๐	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๕๖๕,๔๔๐	-	-	๕๖๕,๔๔๐
๔๐	-	-	-	-	-	๐๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๔๑	นายป้อมเพชร กำปั่นทอง	๐	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๗๘,๐๔๐	-	-	๒๗๘,๐๔๐
๔๒	-ว่าง-	๐	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
				พนักงานจ้าง			**พนักงานจ้าง**					
๔๔	นางสาวรัตนา สุขสุด	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๓,๔๘๐	-	-	๒๑๓,๔๘๐
๔๕	นายชาญชัย บุญเสริม	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๐,๓๖๐	-	-	๑๘๐,๓๖๐
๔๖	นายวุฒิภัทร ชุ่มใจ	๐	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๕,๔๔๐	-	-	๑๗๕,๔๔๐
๔๗	นายฤกษ์ชัย ถวายเชื้อ	ปวช.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๒๐๓,๕๒๐	-	-	๒๐๓,๕๒๐
๔๘	นางยุพิน ชำนาญสินธ์	๐	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นายรณชัย ภักดี	ม.ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นายเกริก รัตนานันท์	๐	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	-ว่าง-	๐	-	คนงาน	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๗๐
				กองสวัสดิการสังคม			**กองสวัสดิการสังคม**					
๕๒	นายสมพล นะวะกะ	๐	๐๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๐๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๕๓๐,๑๖๐	-	-	๕๓๐,๑๖๐
๕๓	นางนัญวิกา ขวัญทอง	๐	๐๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๐๗,๘๘๐	-	-	๔๐๗,๘๘๐
๕๔	-	-	-	-	-	๐๑-๓-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๕๕	นางสาวภาวิณี จิตจำ	๐	๐๑-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๑-๓-๑๑-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑๗,๑๖๐	-	-	๓๑๗,๑๖๐
๕๖	นายสมพร ปากลาว	๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑๖๕,๐๐๐	-	-	๑๖๕,๐๐๐
๕๗	นางสาวปิยาวรรณ ภักตะไชย	๐	๐๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๐๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๓๒,๔๐๐	-	-	๓๓๒,๔๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายที่กำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

/๔. การกำหนด...

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

<u>เจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่น องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้</u>

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ได้ประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรม พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง ยึดถือเป็นหลักการหรือแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของตน องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้จึงมีนโยบายกำหนดความรับผิดชอบ แนวทางปฏิบัติและข้อกำหนดในการดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่น ดังนี้

๑. ปฏิบัติตามนโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่น การให้ หรือรับสินบน จรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการทุจริตคอรัปชั่นในทุกรูปแบบ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

/๒. ไม่กระทำ

๒. ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการแสดงถึงเจตนาว่าเป็นการทุจริตคอรัปชั่น การให้ หรือรับสินบนแก่ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์แก่องค์กร ตนเอง หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

๓. ไม่ละเลย เพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอรัปชั่น โดยให้ถือเป็นหน้าที่ต้องรายงานผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลผู้รับผิดชอบได้ทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ

๔. ในการดำเนินการใดๆ ที่อาจมีความเสี่ยงต่อการทุจริตคอรัปชั่น บุคลากรทุกระดับต้องปฏิบัติในเรื่องดังต่อไปนี้ด้วยความระมัดระวัง

๔.๑ การให้ หรือรับของขวัญ ของกำนัล การเลี้ยงรับรอง และค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้

๔.๒ ไม่รับทรัพย์สิน สิ่งของ ของขวัญ ของกำนัลใดๆ หรือประโยชน์อื่น อันเป็นการชักนำให้เกิดการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของตน

๔.๓ การให้เงินสนับสนุน วัตถุหรือทรัพย์สิน แก่กิจกรรมหรือโครงการใด ต้องมีการระบุชื่อส่วนราชการ การให้การสนับสนุนต้องมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดี ต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตามขั้นตอนระเบียบ กฎหมายที่กำหนดไว้

๔.๔ การจัดซื้อจัดจ้างในภาครัฐ หรือเอกชน การติดต่องานกับภาครัฐ หรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐหรือเอกชน ให้หัวหน้าส่วนราชการมีหน้าที่ในการควบคุม กำกับดูแล ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้มีนโยบายเป็นกลางทางการเมือง โดยบุคลากรทุกคนมีสิทธิเสรีภาพทางการเมืองตามกฎหมาย ไม่ดำเนินการหรือนำทรัพยากรใดๆ เพื่อใช้ในกิจกรรรทางการเมือง

<u>มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน</u>

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเป็นความสำคัญ มีจิตสำนึกในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่น

๒. แนวทางการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่น ครอบคลุมถึงกระบวนการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การสรรหาหรือคัดเลือก การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ผลประโยชน์ตอบแทน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ จะให้ความเป็นธรรมและคุ้มครองพนักงาน หรือบุคคลอื่นที่แจ้งเบาะแส หรือมีหลักฐานทุจริตคอรัปชั่น โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน

๔. ผู้ที่ทำการทุจริตคอรัปชั่น ถือเป็นการกระทำผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หากเป็นพนักงานต้องได้รับโทษทางวินัยที่กำหนดไว้ รวมถึงโทษทางอาญา

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ จะสอบทานแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย

<u>ช่องทางการรับแจ้งเบาะแส ร้องเรียนหรือร้องทุกข์การทุจริตคอรัปชั่น</u>

การแจ้งเบาะแส ร้องเรียน หรือร้องทุกข์ โดยทางตรงหรือทางอ้อม โดยผ่านช่องทางการรับเรื่องที่ได้กำหนดไว้ในนโยบายฉบับนี้ ต้องระบุรายละเอียดเรื่องที่จะแจ้งเบาะแส พร้อมชื่อ ที่อยู่ และหมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ ส่งเรื่องมายังองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ เลขที่ ๙๙/๒๒ หมู่ที่ ๒ ตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ๘๑๑๑๐ ,http://www.aoluektai.go.th/

.....

ภาคผนวก

ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก.

เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑

สังกัด กองช่าง

(กำหนดกรอบตำแหน่งเพิ่มพนักงานส่วนตำบลสายวิชาการ

ให้ถูกต้องตามโครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้น

โดยไม่ต้องจัดทำข้อมูลตามเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม)

ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก.

เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๓-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑

สังกัด กองสวัสดิการสังคม

(กำหนดกรอบตำแหน่งเพิ่มพนักงานส่วนตำบลสายวิชาการ

ให้ถูกต้องตามโครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้น

โดยไม่ต้องจัดทำข้อมูลตามเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม)

บัญชีแสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลัง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดทุกส่วนราชการ

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ – สกุล ผู้ครองตำแหน่ง	หมายเหตุ
๐๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	บ.กลาง	นางลำดวน คงปล้อง	
	สำนักงานปลัด			
๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	อ.ต้น	นายคัมภีร์ ปิ่นสุวรรณ	
๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	นางสาวนลินรัตน์ อรห์วรนนท์	
๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	นางสาวสาธิมา นายาว	
๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	ว่าง	ขอใช้บัญชี
๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	ว่าง	รับโอน
๐๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	นางสาวกานต์รวี บ้านนบ	
๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	นางสมาภรณ์ ตั้นพันธุ์	
๐๑-๓-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	ว่าง	ขอใช้บัญชี
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	นางสาวน้ำฝน ศิริมานูญ	
-	พนักงานขับรถยนต์	-	นายประเสริฐ รอดรักษ์	
-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	นายศุภกร แก้วเมือง	
-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	นายณัฐวุฒิ แซ่เอ๊ียบ	
-	คนงานประจำรถขยะ	-	นายบุญธรรม ภักดี	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		ว่าง	
	พนักงานจ้างทั่วไป			
-	คนงานประจำรถขยะ	-	นายยอดรักษ์ พูลสวัสดิ์	
-	คนงานประจำรถขยะ	-	นายฤทธิชัย สุขบางนพ	
-	คนงานประจำรถขยะ	-	นายณรงค์ พงค์ประยูร	
-	ยาม	-	ว่าง	ยุบเลิก
-	คนงาน	-	นายจีรพงศ์ ทองแก้วเกิด	
-	คนงาน	-	นายจักรายุทธ วะภา	
-	คนงาน	-	นายนพดล พุ่มทอง	
-	คนงาน	-	ว่าง	ยุบเลิก
-	ภารโรง	-	ว่าง	ยุบเลิก

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ – สกุล ผู้ครองตำแหน่ง	หมายเหตุ
	กองคลัง			
๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อ.ต้น	ว่าง	
๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	นายโกวิท ทองมาก	
๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	ว่าง	รับโอน
๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	นางสาวจตุรพร คงหนู	
๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	นางสาวศุภิสรา คงมาก	
	ลูกจ้างประจำ			
-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	นางดรุณี ยะลา	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	นางสาววิไลวรรณ ติดแดง	
-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	นางสาวเบญจรัตน์ พรรณนิมิตร	
-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	นางสาวนุสรา นกแก้ว	
-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	นางสาวสุพัตรา รองเดช	
-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	นางสาวรัตนาภรณ์ ย่องบุตร	
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ว่าง	
-	พนักงานขับรถยนต์	-	นายกรกฎ เหล็กเพ็ชร	
	พนักงานจ้างทั่วไป			
-	คนงาน	-	ว่าง	ยุบเลิก
	กองช่าง			
๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ต้น	นายปรีชา วิเศษราษฎร์	
๐๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.		**กำหนดเพิ่ม**
๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	นายป้อมเพชร กำปั่นทอง	
๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	ว่าง	ขอใช้บัญชี
๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	จ่าสิบเอกวิวัฒน์ แพงมี	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	นายชาญชัย บุญเสริม	
-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	นายฤกษ์ชัย ถวายเชื้อ	
-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	นางสาวรัตนา สุขสุด	
	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	นายวุฒิภัทร ชุ่มใจ	

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	ชื่อ – สกุล ผู้ครองตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างทั่วไป			
-	คนงาน	-	ว่าง	ยุบเลิก
-	คนงาน	-	นายรณชัย ภักดี	
-	คนงาน	-	นางยุพิน ชำนาญสินธ์	
-	คนงาน	-	นายเกริก รัตนานันท์	
	กองสวัสดิการสังคม			
๐๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	อ.ต้น	นายสมพล นะวะกะ	
๐๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	นางนัญวิกา ขวัญทอง	
๐๑-๓-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.		**กำหนดเพิ่ม**
๐๑-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	นางสาวภาวิณี จิตจำ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	นายสมพร ปากลาว	
	หน่วยตรวจสอบภายใน			
๐๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	นางสาวปียาวรรณ ภักตะไชย	

(ลงชื่อ).....
(นางลำดวน คงปล้อง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้

(ลงชื่อ).....
(นายสุรินทร์ กังแฮ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้