



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้
อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างให้เหมาะสม

ทั้งนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล การจัดจ้างพนักงานจ้าง เพื่อช่วยปฏิบัติงานให้บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่ออำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปฏิบัติภารกิจตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๐

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรการบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์กรการบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดกระบี่) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรส่วนปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรการบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรส่วนปกครองท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดกระบี่ (ก.อบต.จังหวัดกระบี่) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรการบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรการบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลขององค์กรการบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรการบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกได้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล การสรรหา และเลือกสรรพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้

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 อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจน กฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหา ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ เพื่อให้ การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตาม หน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้อง ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความ พร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลอ่าวลึกใต้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความ ต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด ตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ งาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ภาระประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงาน ผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาค ราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการ

/บางประเภท...

บางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณ อัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วน ราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะ ในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องในส่วนราชการปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุอยู่จำนวนหนึ่ง ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็น

ตำแหน่งประเพณีวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเพณีวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรา ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน และเชื่อมต่อระหว่างตำบลไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาน้ำดื่ม น้ำใช้ ไม่เพียงพอและสะอาด ทั่วถึงทุกพื้นที่ โดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้ง
- ๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ มีไม่เพียงพอและทั่วถึงทุกพื้นที่
- ๑.๔ ปัญหาลำคลองสาธารณะตื้นเขิน เนื่องจากมีวัชพืชปกคลุม ทำให้การระบายไม่สะดวก

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๒ ปัญหาปัจจัยการผลิตมีราคาที่สูงขึ้น โดยเฉพาะ ปุ๋ยเคมี, สารกำจัดวัชพืช
- ๒.๓ ปัญหาขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๒.๔ ปัญหารายได้และความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่
- ๒.๕ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดที่มีความรุนแรงมากขึ้น
- ๓.๒ การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก, ไข้ฉุนๆ, โรคพิษสุนัขบ้า และโรคติดต่อและไม่ติดต่อ

อื่นๆ

- ๓.๒ ปัญหาการให้บริการตรวจสุขภาพของคนชรา คนพิการ เด็ก สตรี ไม่ทั่วถึง

๔. ปัญหาด้านสังคม - การศึกษา

- ๔.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.๒ ปัญหาเด็กอ่านหนังสือไม่ออก
- ๔.๓ ปัญหาเด็กไม่สนใจเรียนหนังสือ จึงมักออกจากสถานศึกษาก่อนจบเกณฑ์
- ๔.๔ ปัญหาอาชญากรรม เช่น การลักทรัพย์, การทะเลาะวิวาทของเด็กวัยรุ่น

๕. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาการปล่อยน้ำเสียและมลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรม บ้านเรือน ร้านอาหาร
- ๕.๒ ปัญหาการบุกรุกป่าชายเลน, ป่าไม้ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ
- ๕.๓ ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในชุมชน และบ้านเรือน
- ๕.๔ ปัญหาการทิ้งขยะมูลฝอยลงในลำคลองสาธารณะ

๖. ปัญหาด้านการเมือง – การบริหาร

- ๖.๑ ปัญหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่อผู้มาติดต่อราชการมีไม่เพียงพอ
- ๖.๒ ปัญหาสมาชิกสภา อบต. ยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง
- ๖.๓ ปัญหาประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ
- ๖.๔ ปัญหาผู้นำท้องถิ่น สมาชิกสภา อบต. ขาดความร่วมมือในแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ปรับปรุงซ่อมแซมถนนดินลูกรัง หินคลุกและถนนลาดยาง
- ๑.๒ จัดหาแหล่งน้ำเพิ่มเติม เพื่อนำมาผลิตน้ำประปา เช่น ขุดสระเก็บกักน้ำ, บ่อบาดาล
- ๑.๓ ขุดลอกลำคลองสาธารณะ และกำจัดวัชพืชที่กีดขวางการระบายน้ำ, วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๔ ขยายเขตและติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้แก่เกษตรกร
- ๒.๒ จัดตั้งตลาดกลาง เพื่อรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๓ ช่วยเหลือเกษตรกรในการส่งเสริมให้เกษตรกรใช้ปุ๋ยเคมีควบคู่กับปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ
- ๒.๔ ฝึกอบรมด้านอาชีพให้แก่ประชาชน สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เงินทุนให้แก่กลุ่มอาชีพ
- ๒.๖ ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนรวมกลุ่มอาชีพ

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๓.๑ รมรณรงค์ให้ประชาชนร่วมมือกันกำจัดลูกน้ำ ฉีดพ่นสารเคมีกำจัดยุง แจกทรายอะเบท และฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าแก่สัตว์เลี้ยงในชุมชน
 - ๓.๒ รมรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของยาเสพติด และนำผู้เสพยาเสพติดเข้ารับการบำบัดฟื้นฟู
 - ๓.๓ จัดหน่วยบริการตรวจสุขภาพตามหมู่บ้าน และให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพให้แก่คนชรา
- คนพิการ เด็ก สตรี

๔. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ ขอความร่วมมือกับโรงงานอุตสาหกรรม บ้านเรือนให้บำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงลำคลองสาธารณะ
- ๔.๒ จัดหาภาชนะรองรับขยะมูลฝอยให้เพียงพอที่บ้านเรือน และรณรงค์ให้ประชาชนคัดแยกขยะมูลฝอย
- ๔.๓ ชี้แจงประชาสัมพันธ์แก่ประชาชน ไม่ให้มีการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ หากมีการบุกรุกจะดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- ๔.๔ ร่วมกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภา อบต. และประชาชน ปลูกป่า เพื่อให้เกิดความชุ่มชื้นแก่ต้นน้ำลำธาร

๕. ความต้องการด้านการบริหารและจัดการ

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา อบต. และบุคลากร

๕.๒ ส่งเสริมให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการของอบต.

๕.๓ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการให้เพียงพอ

๖. ความต้องการด้านการศึกษา – ศาสนา

๖.๑ ส่งเสริมและสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๒ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดประจำหมู่บ้าน

๖.๓ สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียน และวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่

๖.๔ ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนประชาชน มีส่วนร่วมในการสืบสานศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นของท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมกันคิดร่วมกันแก้ไขปัญหา และร่วมสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การพัฒนาขององค์การบริหารส่วน ตำบลอ่าวลึกใต้จะสมบูรณ์ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้ตระหนักร่วมกันต่อแก้ไขปัญหา องค์การ บริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัย และเน้นการส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาของเด็กก่อนวัยเรียน พัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของชาติ ด้านการพัฒนาอาชีพ เน้นเศรษฐกิจชุมชน ให้สามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ใช้เทคนิคใช้ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของ ประชาชนได้อย่างไรบ้างโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี และ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน

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

การวิเคราะห์และประเมินอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกได้โดยเทคนิค (SWOT)

จุดแข็ง (Strengths :S /โอกาส (Opportunities :O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W /อุปสรรค (Threat : T)
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกได้ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีจำนวนบุคลากรที่เป็นข้าราชการจำนวน ๑๒ ราย ลูกจ้างประจำ ๑ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๑ ราย พนักงานจ้างทั่วไป ๘ ราย รวมพนักงานทั้งหมด จำนวน ๓๒ ราย	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกได้มีจำนวนบุคลากรจำกัด ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง
๒. การควบคุม ตรวจสอบ การรักษาความสงบเรียบร้อย สามารถทำได้อย่างทั่วถึง	๒. การควบคุมตรวจสอบมากเกินไป ส่งผลให้พนักงานไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
๓. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่มีสูงมาก เพราะในการะงานต้องอาศัยความรับผิดชอบสูงมาก	๓. ด้วยทุกคนมีภาระความรับผิดชอบต่อนหน้าที่มีสูงมาก ส่งผลให้ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การลดลงต่างคนต่างก็ทำหน้าที่ของตนเอง
๔. พระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายรัฐบาล ความต้องการของประชาชนในพื้นที่	๔. องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกได้ยังไม่มีความพร้อมด้านงบประมาณ
๕. เส้นทางคมนาคมสะดวกเป็นเส้นทางลัดเข้าสู่จังหวัดพังงา ลดระยะเวลาการเดินทาง	๕. เส้นทางมีการปรับปรุงทางการคมนาคมขนส่งพร้อมการบำรุงทางทำให้การคมนาคมยังติดขัดเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ

จุดแข็ง (Strengths :S /โอกาส (Opportunities :O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W /อุปสรรค (Threat : T)
๖. เขตพื้นที่ที่เชื่อมต่อกับองค์กรปกครองท้องถิ่นอื่น มีศักยภาพง่ายต่อการขอความช่วยเหลือในการระงับเหตุวุ่น เหตุการณ์ร้ายแรงต่างๆ ๗. พื้นที่ตั้งมีแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถเป็นจุดให้บริการเที่ยวชมธรรมชาติ ทะเล ภูเขาที่สวยงาม ๘. การรวมกลุ่มของชุมชนมีความเข้มแข็ง ๙. จำนวนประชากรในพื้นที่มีจำนวนเพียงพอสามารถส่งเสริมกิจการประกอบอาชีพได้อย่างดี ๑๐. มีแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมโบราณ มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีท้องถิ่น ๑๑. มีปราชญ์ชาวบ้านที่สามารถนำชุมชนสู่การเปลี่ยนแปลงให้มีความเจริญขึ้นตามสถานการณ์ปัจจุบัน ๑๒. ผู้นำท้องถิ่นให้การสนับสนุนชุมชนและพร้อมแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที ๑๓. ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐ เอกชนและมวลชนเริ่มตระหนักถึงปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม ๑๔. ท้องถิ่นสนองนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมการแก้ปัญหาขยะและน้ำเน่าเสีย ๑๕. นักบริหารงานท้องถิ่นมีความเป็นผู้นำมีความปรารถนาดีให้ประชาชนในพื้นที่มีความสุขพึ่งตนเองได้	๖. องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกได้มีการประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นแต่สภาพพื้นที่ยังมีความห่างไกล ๗. แหล่งท่องเที่ยวต้องมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้ดูน่าท่องเที่ยวจึงสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเที่ยว ณ สถานที่ท่องเที่ยวในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกได้ ได้ ๘. การประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกได้ ยังไม่ทั่วถึง ๙. พื้นที่มีความห่างไกลจากเมืองกระบี่ จึงส่งผลให้การพัฒนาด้านต่างๆ ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนเป็นหลักในการผลักดัน ขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐ ๑๐. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตร อบรม.ต้องประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยเหลือ ๑๑. อบรม.ขาดความพร้อมด้านการส่งเสริมโค้ดชุมชนเนื่องจากขาดงบประมาณสนับสนุน ๑๒. ประชาชนรกร้าง ถิ่นครองพื้นที่สาธารณะ ๑๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและโครงการไม่ต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑๔. แหล่งวัฒนธรรมได้รับผลกระทบจากประชาชนและนักท่องเที่ยว ซึ่งรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ทำลายมรดกวัฒนธรรมอันดีงามของแหล่งวัฒนธรรมท้องถิ่น ๑๕. การลงทุนก่อสร้างขนาดใหญ่ ทำได้ติดขัดกับข้อบังคับและระเบียบกฎหมาย

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ การกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางเกษตร
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๒ คน มีอัตรากำลังลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน และพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานทั่วไป จำนวน ๑๙ คน แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติราชการให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ของสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ต่อไป

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง

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

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ๑. สำนักปลัดฯ - หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป) ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานข้อมูลด้านท่องเที่ยว ๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ ๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานการประชุม - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ - งานระเบียบการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานดับเพลิง และกู้ภัย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ๑. สำนักปลัดฯ - หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป) ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานข้อมูลด้านท่องเที่ยว ๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ ๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานการประชุม - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ - งานระเบียบการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานดับเพลิง และกู้ภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๑.๕ งานอนามัย สิ่งแวดล้อมและรักษาความสะอาด ปศุสัตว์ - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมเบิกจ่าย - งานงบการเงินและทดรอง ๒.๓ งานพัฒนารายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประมาณราคา - งานควบคุมก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานสำรวจและแผนที่	๑.๕ งานอนามัย สิ่งแวดล้อมและรักษาความสะอาด ปศุสัตว์ - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมเบิกจ่าย - งานงบการเงินและทดรอง ๒.๓ งานพัฒนารายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประมาณราคา - งานควบคุมก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานสำรวจและแผนที่	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๓.๓ งานผังเมือง - งานวางระบบผังเมือง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ๔. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ๔.๑ กองสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและ ผู้ด้อยโอกาส - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานธุรการ	๓.๓ งานผังเมือง - งานวางระบบผังเมือง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ๔. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ๔.๑ กองสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและ ผู้ด้อยโอกาส - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานธุรการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (๐๒)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๓)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานงานประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๔๔	๔๕	๔๕	๔๕	+๑	-	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

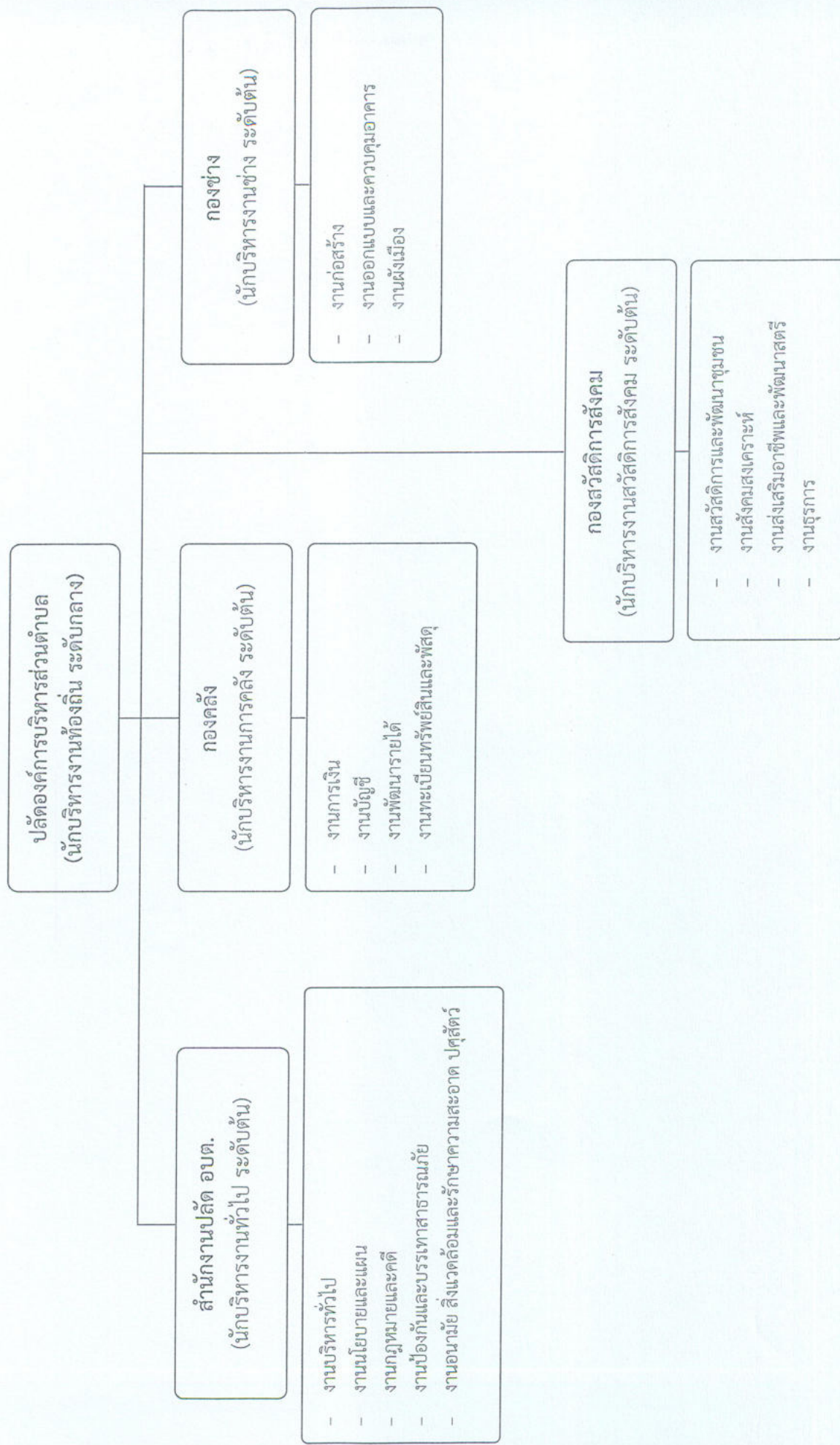
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะร้องขอในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.กลาง	๑	๑	๔๔๕,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๓๐,๐๐๐	(๓๗,๓๓๐)
๒	นักบริหารงานทั่วไป	อ.ต้น	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๓๙๘,๔๘๐	๔๑๑,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๖๘๐	๒๐๓,๖๘๐	๒๐๑,๘๔๐	(๑๕,๘๔๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก/ชก	๑	-	๐		๑	๑	๑	+	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก/ชก	๑	-	๐		๑	๑	๑	+	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๔๔๐	๒๔๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	(๑๙,๙๗๐)
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๑๐	พนักงานจ้าง																		
๑๐	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	ว่างเต็ม
๑๑	พนักงานขับรถยนต์		๒	-	๒๗๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๒๘๗,๐๔๐	๒๘๗,๐๔๐	๒๙๘,๕๖๐	ว่างเต็ม
๑๒	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๓๓,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๔๒,๑๔๐	๑๔๒,๑๔๐	๑๔๘,๒๐๐	(๑๐,๙๗๐)
๑๓	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๑๗,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๔๐	๑๒๒,๑๔๐	๑๓๒,๒๔๐	(๙,๗๘๐)
๑๔	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	ยาม		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๗	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	ภารโรง		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๙	กองคลัง																		
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง	อ.ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๙๗,๕๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	(๓๕,๓๗๐)
๒๐	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๒๕๖,๑๖๐	๒๕๖,๑๖๐	๒๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๑	-	๐		๑	๑	๑	+	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๕	ถูกจ้างประจำ																		
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๗๑,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	(๑๔,๓๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	พนักงานจ้าง																
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑๕๖,๘๔๐			๑	๑	๑	-	-	๖,๓๖๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐	(๑๓,๐๓๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑๕๓,๙๖๐			๑	๑	๑	-	-	๖,๒๔๐	๖,๘๔๐	๖,๗๒๐	๑๖๖,๖๔๐	๑๗๖,๘๓๐	(๑๖,๘๓๐)
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑๑๖,๘๐๐			๑	๑	๑	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๗๒๐	๑๒๗,๐๖๐	๑๒๗,๐๖๐	(๙,๔๐๐)
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑๑๖,๘๐๐			๑	๑	๑	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๗๒๐	๑๒๗,๐๖๐	๑๒๗,๐๖๐	(๙,๔๐๐)
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๑๗,๓๖๐			๑	๑	๑	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๗๒๐	๑๒๗,๐๖๐	๑๒๗,๒๔๐	(๙,๗๔๐)
๓๑	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง																
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง	อ.ต้น	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔,๑๐๐)
๓๓	นายช่างโยธา	ปง	๑	๑๖๘,๓๖๐			๑	๑	๑	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๗๒๐	๑๘๕,๖๔๐	๑๘๕,๖๔๐	(๑๔,๐๓๐)
๓๔	นายช่างเขียนแบบ	ปง	๑	๑๕๕,๖๔๐			๑	๑	๑	-	-	๖,๓๖๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๑๖๖,๓๖๐	๑๗๕,๘๔๐	(๑๒,๙๗๐)
๓๕	นายช่างไฟฟ้า	ปง	๑	๒๒๑,๗๖๐			๑	๑	๑	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๔๔๐	(๑๘,๔๘๐)
	พนักงานจ้าง																
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑๒๑,๒๐๐			๑	๑	๑	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๓๑,๒๘๐	๑๓๑,๔๐๐	(๑๐,๑๐๐)
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา		๑	๑๕๐,๒๔๐			๑	๑	๑	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๖๖,๗๒๐	๑๖๖,๙๒๐	(๑๒,๕๒๐)
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๕๐,๙๖๐			๑	๑	๑	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๖๗,๐๘๐	๑๗๖,๘๘๐	(๑๒,๕๘๐)
๓๙	คนงานทั่วไป		๓	๓๒๔,๐๐๐			๓	๓	๓	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองสวัสดิการสังคม																
๔๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	อ.ต้น	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	(๓๓,๓๔๐)
๔๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๑	๒๕๘,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	(๒๑,๕๐๐)
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๒๘๗,๙๐๐			๑	๑	๑	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๒๐	๓๐๗,๖๖๐	๓๑๗,๖๖๐	ว่างเต็ม
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑๓๘,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๖๘๐	ว่างเต็ม
๕	รวม		๔๕	๘,๒๖๕,๙๖๐	๓๓๖,๐๐๐		๔๕	๔๕	๔๕	+	๓	๑,๓๑๔,๗๒๐	๓๐๕,๔๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๑๐,๑๐๕,๕๒๐	๑๐,๔๗๗,๑๒๐	
๖	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																
๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น																
๘	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																

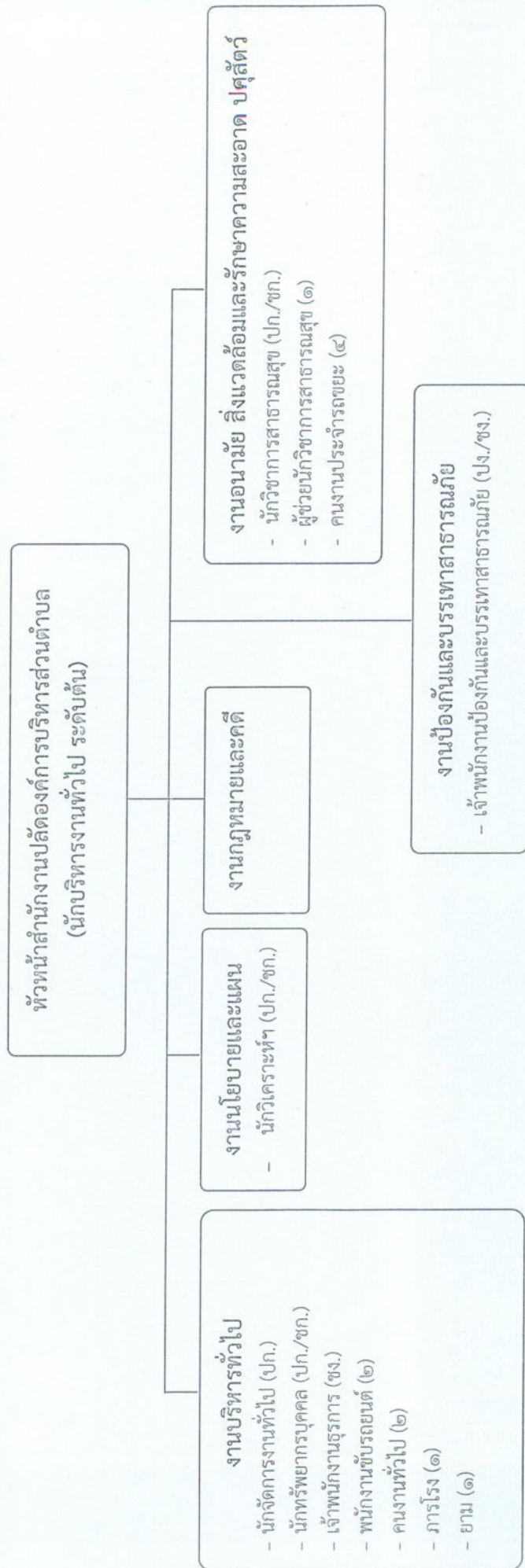
หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ คือประมาณการเพิ่ม ๕% จากงบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๓๗,๘๔๒,๒๔๒.-บาท
: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ คือประมาณการเพิ่ม ๕% จากงบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน ๓๙,๗๓๖,๔๕๔.-บาท
: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ คือประมาณการเพิ่ม ๕% จากงบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๔๑,๗๒๓,๒๗๗.-บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้



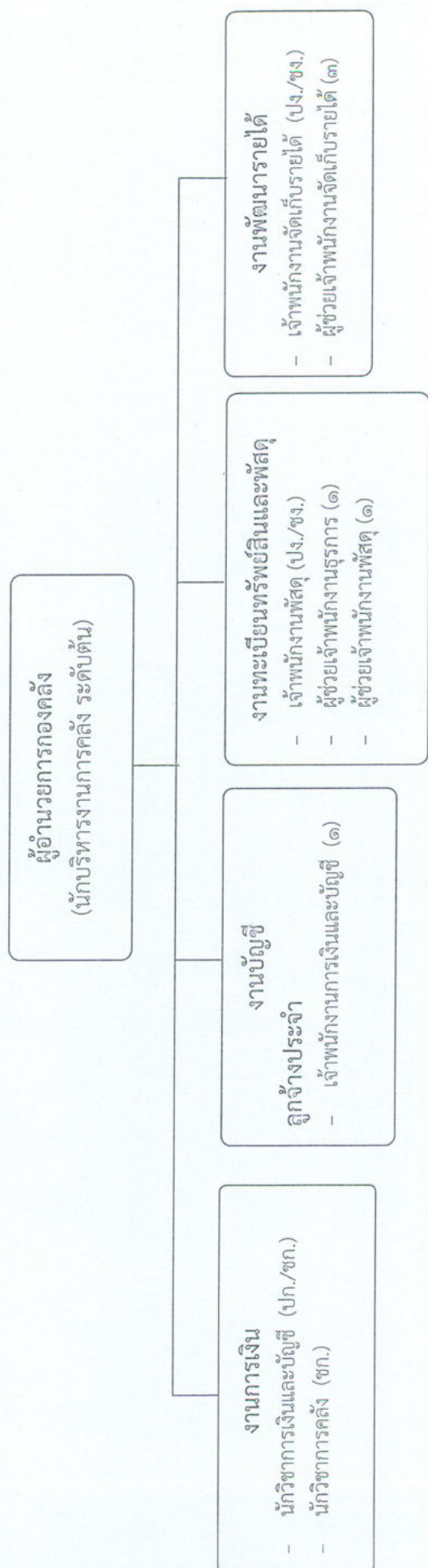
โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	บริหารสูง	บริหารกลาง	บริหารต้น	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	วิชาการเชี่ยวชาญ	วิชาการชำนาญการพิเศษ	วิชาการชำนาญการ	วิชาการปฏิบัติการ
จำนวน	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑

ระดับ	ทั่วไปอาวุโส	ทั่วไปชำนาญงาน	ทั่วไปปฏิบัติงาน	ลจ.ประจำ	พงจ.ภารกิจ	พงจ.ทั่วไป				
จำนวน	-	๑	-	-	๓	๔				

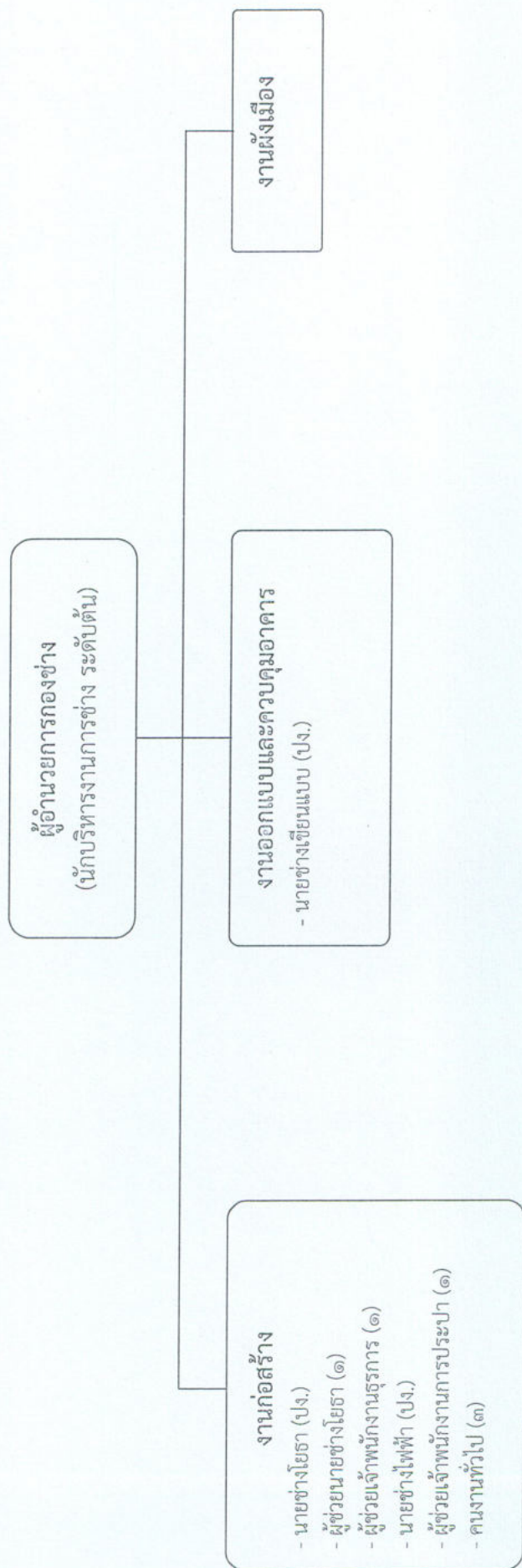
โครงสร้างองค์กร



ระดับ	บริหารสูง	บริหารกลาง	บริหารต้น	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	วิชาการเชี่ยวชาญ	วิชาการชำนาญการพิเศษ	วิชาการชำนาญการ	วิชาการปฏิบัติการ
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-

ระดับ	ทั่วไปอาวุโส	ทั่วไปชำนาญงาน	ทั่วไปปฏิบัติงาน	ลงประจำ	พจ.ภารกิจ	พจ.ทั่วไป				
จำนวน	-	-	-	๑	๕	๑				

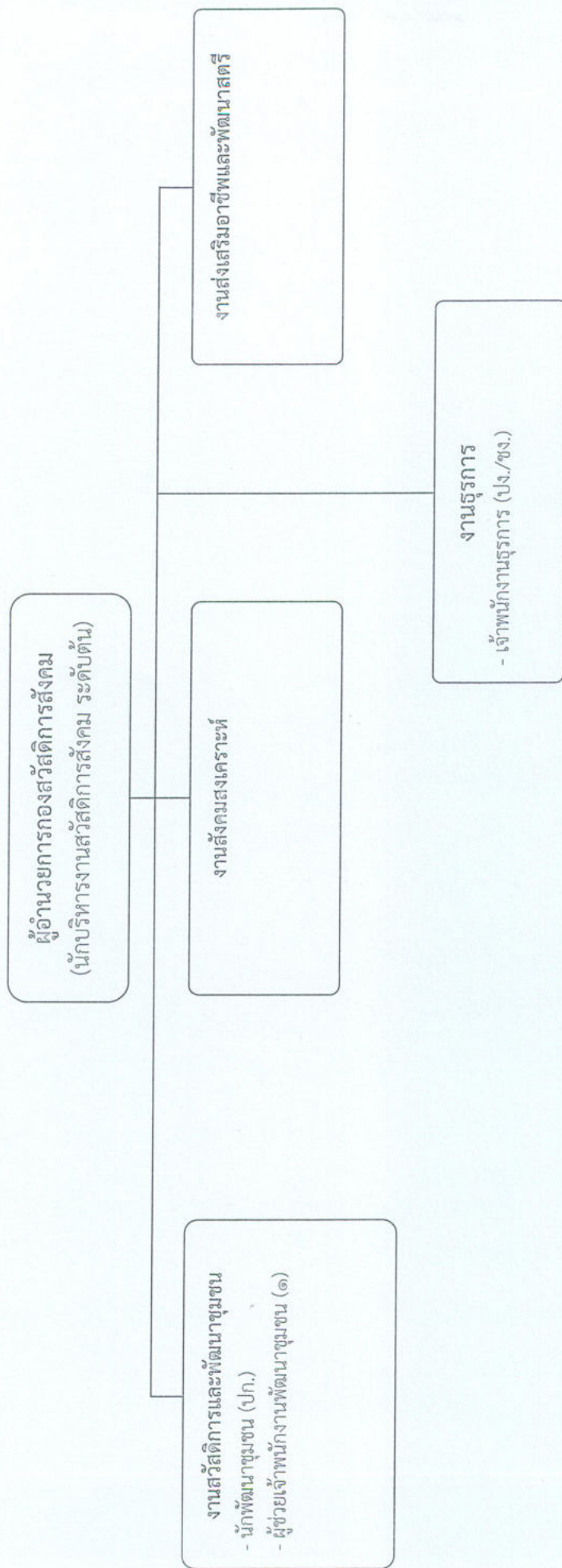
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	บริหารสูง	บริหารกลาง	บริหารต้น	อำนวยการสูง	อำนวยการกลาง	อำนวยการต้น	วิชาการเชี่ยวชาญ	วิชาการชำนาญการพิเศษ	วิชาการชำนาญการ	วิชาการปฏิบัติการ
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-

ระดับ	ทั่วไปอาวุโส	ทั่วไปชำนาญงาน	ทั่วไปปฏิบัติงาน	ลงประจำ	พงจ.ภารกิจ	พงจ.ทั่วไป				
จำนวน	-	-	๓	-	๓	๓				

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	บริหารสูง	บริหารกลาง	บริหารต้น	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	วิชาการเชี่ยวชาญ	วิชาการชำนาญการพิเศษ	วิชาการชำนาญการ	วิชาการปฏิบัติการ
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑

ระดับ	ทั่วไปอาวุโส	ทั่วไปชำนาญงาน	ทั่วไปปฏิบัติงาน	ลจ.ประจำ	พงจ.ภารกิจ	พงจ.ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่น ๆ	
๑	นางลำดวน คงปล้อง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๑-๓-๐๐-๑๑-๑๑-๑๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บ.กลาง	๐๑-๓-๐๐-๑๑-๑๑-๑๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บ.กลาง	๔๔๕,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๑๓,๕๖๐
ส่วนปฏิบัติงานส่วนตำบล												
๒	นายคัมภีร์ ปิ่นสุวรรณ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๑-๓-๐๑-๒๑-๐๑-๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ต้น	๐๑-๓-๐๑-๒๑-๐๑-๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	อ.ต้น	๓๒๕,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๗,๗๖๐
๓	นางสาวลิณรัตน์ อรพรัตน์ คุรุศาสตรบัณฑิต	-	๐๑-๓-๐๑-๓๑-๐๑-๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๐๑-๓-๐๑-๓๑-๐๑-๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑๘๘,๖๔๐	-	-	๑๘๘,๖๔๐
๔	-	-	๐๑-๓-๐๑-๓๑-๐๑-๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๐๑-๓-๐๑-๓๑-๐๑-๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	ว่างเดิม
๕	-	-	-	-	-	๐๑-๓-๐๑-๓๑-๐๑-๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖	-	-	-	-	-	๐๑-๓-๐๑-๓๑-๐๑-๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗	นางสมภารณ์ ตันพันธุ์	ป.ว.ท.	๐๑-๓-๐๑-๔๑-๐๑-๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๐๑-๓-๐๑-๔๑-๐๑-๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๒๓๔,๕๖๐	-	-	๒๓๔,๕๖๐
๘	-	-	๐๑-๓-๐๑-๔๑-๐๑-๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๙	-	-	๐๑-๓-๐๑-๔๑-๐๑-๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๐๑-๓-๐๑-๔๑-๐๑-๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๐	นางสาวกานต์วี บ้านนบ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๑	นายสำราญ อ่อนแอ่น	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๓๑,๖๔๐	-	-	๑๓๑,๖๔๐
๑๒	นายบุญธรรม กักดี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๓๗,๓๖๐	-	-	๑๓๗,๓๖๐
๑๓	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๔	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๕	นายยอดรักษ์ พูลสวัสดิ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายฤทธิชัย สุขบางพ	ประถมศึกษา	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายเสวก คงชนะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายจิรพงศ์ ทองแก้วเกิด	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	-	-	-	การโรง	-	-	การโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๑	น.ส.ชะอุม สุโขทัย	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ต้น	๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ต้น	๔๒,๐๐๐	-	-	๔๗๑,๒๔๐
๒๒	-	-	-	-	-	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ป.ก/ชก	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๓	นายไกรวิทย์ ทองมาก	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๒๘,๗๖๐	-	-	๓๒๘,๗๖๐
๒๔	-	-	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง/ชง	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๒๕	-	-	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ชง	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ชง	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖	-	-	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ชง	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ชง	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ												
๒๗	นางดรุณี ยะลา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๗๑,๗๒๐	-	-	๑๗๑,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๘	น.ส.วิไลวรรณ ตีตแดง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๖,๘๔๐	-	-	๑๕๖,๘๔๐
๒๙	น.ส.อภิรติ ชุมขุน	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๐	น.ส.พัชราวรรณ อ่องเอื้อ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๓,๙๖๐	-	-	๑๕๓,๙๖๐
๓๑	นางสาวอัญญารัตน์ นิลรัตน์	ครุศาสตรอุตสาหกรรมบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๒	น.ส.รัตนารักษ์ ย่องบุตร	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๓๓	พนักงานจ้างทั่วไป	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๔	นายปรีชา วิเศษราษฎร์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ต้น	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ต้น	๔๒,๐๐๐	-	-	๔๕๑,๓๒๐
๓๕	นายป้อมเพชร กำปันทอง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๓๖	นายรินทร์ บำรุงศรี	ป.ว.ช่างก่อสร้าง	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง.	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง.	๑๕๕,๖๔๐	-	-	๑๕๕,๖๔๐
๓๗	จ.ส.อ.วิวัฒน์ แพนมี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง.	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง.	๒๒๑,๗๖๐	-	-	๒๒๑,๗๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเพิ่มเติมอื่น ๆ		
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๘	น.ส.รัตนา สุขสุด	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๙๖๐	-	-	๑๕๐,๙๖๐	
๓๙	นายชาญชัย บุญเสริม	ป.ว.ส.ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒๑,๒๐๐	-	-	๑๒๑,๒๐๐	
๔๐	นายฤกษ์ชัย ถวายเชื้อ	ป.ว.ส.ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๑๕๐,๒๔๐	-	-	๑๕๐,๒๔๐	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๔๑	นายบรรพต บุญคงเกิด	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๒	นายประเสริฐ รอดรักษ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๓	นายสุชาติ โสภาพักตร์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองสวัสดิการสังคม													
พนักงานส่วนตำบล													
๔๔	นายสมพล นวะกะ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๓-๑๑-๒๐๑๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อ.ต้น	๐๑-๓-๑๑-๒๐๑๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อ.ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๘,๐๘๐	
๔๕	นางนงวิภา ขวัญทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๑-๓-๑๑-๒๐๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๐๑-๓-๑๑-๒๐๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐	
๔๖	-	-	๐๑-๓-๑๑-๔๐๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชง	๐๑-๓-๑๑-๔๐๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชง	-	-	-	ว่างเดิม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๗	-	-	-	ผช.จพ.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพ.พัฒนาชุมชน	-	-	-	-	ว่างเดิม	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงาน และคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การอันได้แก่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐ หรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน หรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กร หรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดลง ลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบ รวมทั้งการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

/(๘) ส่งเสริมและ...

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติ หรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม และโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำ และ

ข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม และโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และ

สู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทาง และกฎ ระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึด

หลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุน และโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วม และการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและ

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและ
ลูกจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๕. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

๖. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ท่วมเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๘. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๑๐. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำมิได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

๑๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๑๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๑๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ