



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)



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 ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล 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. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล 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 โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรส่วนปกครองท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดกระบี่ (ก.อบต.จังหวัดกระบี่) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกได้ 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 สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน 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 ภาระหน้าที่ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงาน ผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ 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) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวน 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 ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ 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 หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็น

/ตำแหน่ง...

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน 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 ทั้งถึงทุกพื้นที่ 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, ไข้ฉี่หนู, 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. ปัญหาด้าน...

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 อบรมให้ประชาชนร่วมมือกันกำจัดลูกน้ำ นีดพ่นสารเคมีกำจัดยุง แจกทรายอะเบท และฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าแก่สัตว์เลี้ยงในชุมชน
- ๓.๒ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของยาเสพติด และนำผู้เสพยาเสพติดเข้ารับการบำบัดฟื้นฟู
- ๓.๓ จัดหน่วยบริการตรวจสุขภาพตามหมู่บ้าน และให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพให้แก่คนชรา คนพิการ เด็ก สตรี

๔. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

๕. ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการ

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 มีอำนาจหน้าที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของ 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) การสาธารณสุขและก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

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) ส่งเสริม...

- (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 แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ 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 ๒. การควบคุม ตรวจสอบ การรักษาความสงบเรียบร้อย สามารถทำได้อย่างทั่วถึง ๓. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่มีสูงมาก เพราะในการะงาน ต้องอาศัยความรับผิดชอบสูงมาก ๔. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายรัฐบาล ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ๕. เส้นทางคมนาคมสะดวกเป็นเส้นทางลัดเข้าสู่จังหวัดพังงา ลดระยะเวลาการเดินทาง	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกได้มีจำนวนบุคลากรจำกัด ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ๒. การควบคุมตรวจสอบมากเกินไป ส่งผลให้พนักงานไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๓. ด้วยทุกคนมีภาระความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูงมาก ส่งผลให้ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การลดลงต่างคนต่างก็ทำหน้าที่ของตนเอง ๔. องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกได้ยังไม่มีความพร้อมด้านงบประมาณ ๕. เส้นทางมีการปรับปรุงทางการคมนาคมขนส่งพร้อมการบำรุงทางทำให้การคมนาคมยังติดขัดเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ

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

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

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

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 มีการกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยความสะดวกข้อมูลข่าวสาร - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานข้อมูลด้านท่องเที่ยว ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานการประชุม - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ - งานระเบียบการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานดับเพลิง และกู้ภัย ๑.๕ งานอนามัย สิ่งแวดล้อมและรักษาความสะอาด ปศุสัตว์ - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด	๑. สำนักปลัดงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข	* ** ** ** **

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานธุรการ	๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๔.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๔.๓ งานพัฒนาชุมชน	** **
	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	***

หมายเหตุ ปรับปรุงให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

- * ปรับปรุงชื่อส่วนราชการ
- ** ปรับปรุงชื่องาน/งาน
- *** กำหนดหน่วยราชการ

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	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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 ๑ อัตรา
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
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	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
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	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
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	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวม	๔๕	๔๖	๔๖	๔๖	+๑	-	-	

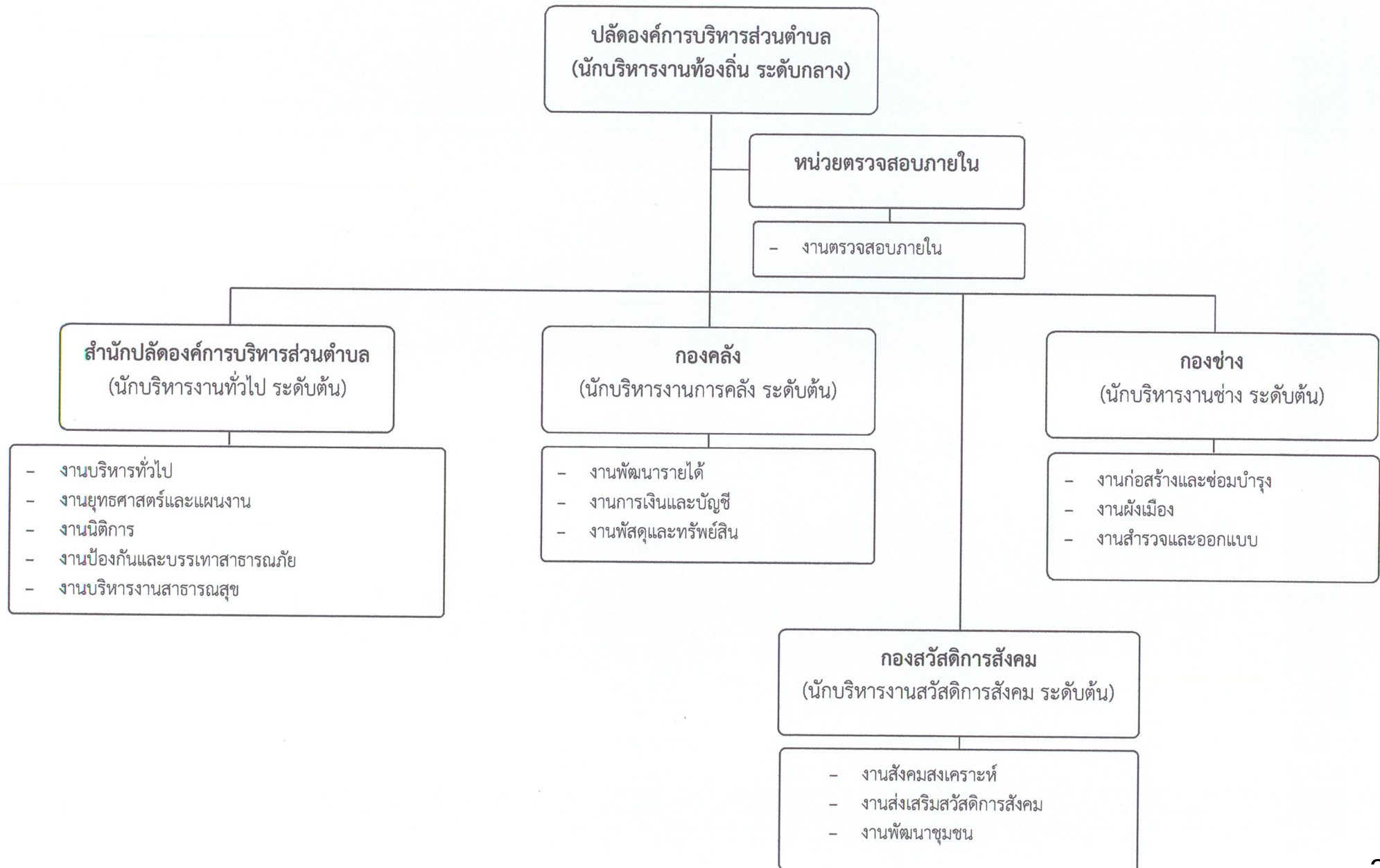
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัด	บ.กลาง	๑	๑	๔๔๕,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๓๐,๐๐๐	(๓๘,๕๐๐)
๒	นักบริหารงานทั่วไป	อ.ต้น	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๘๔,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	(๒๘,๕๖๐)
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๖,๒๒๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	(๒๐,๗๘๐)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย พนักงานจ้าง	ป.ง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๙	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๑๐	พนักงานขับรถยนต์		๒	-	๒๗๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๐๐๐	๒๘๗,๐๔๐	๒๙๘,๕๖๐	ว่างเดิม
๑๑	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๓๑,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๔๒,๔๔๐	๑๔๘,๒๐๐	(๑๑,๔๔๐)
๑๒	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๑๗,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	(๑๐,๒๐๐)
๑๓	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	ยาม		๑	๑	๑๐๘๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	ภารโรง		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
กองคลัง																			
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง	อ.ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	(๓๖,๘๖๐)
๑๙	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๒๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๘,๕๖๐)
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ																			
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๘๘,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	(๑๕,๗๒๐)

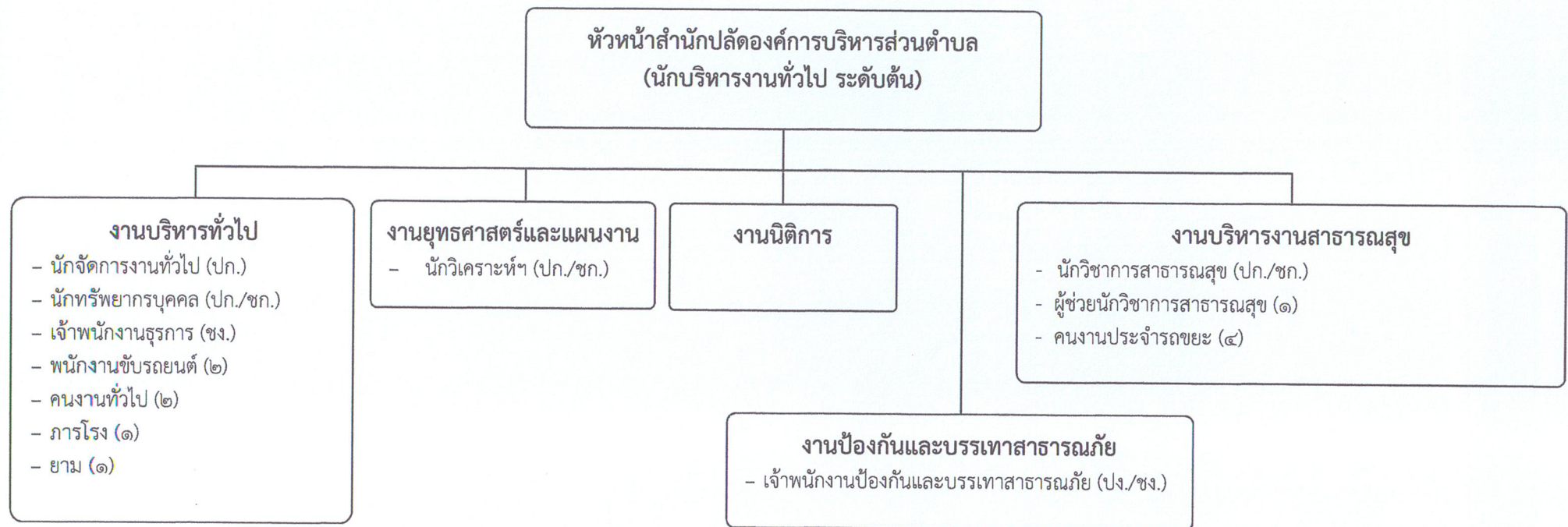
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้าง																			
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	อ.ต้น	๑	๑	๑๓๔,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐	(๑๓,๖๘๐)
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖๑,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๗๓,๔๐๐	(๑๓,๔๓๐)
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๑๗,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๘๐๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๒๒,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	(๑๐,๒๓๐)
๒๙	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองช่าง																			
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง	อ.ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๕,๒๒๐)
๓๑	นายช่างโยธา	ปง	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๔,๕๗๐)
๓๒	นายช่างเขียนแบบ	ปง	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	(๑๓,๕๐๐)
๓๓	นายช่างไฟฟ้า	ปง	๑	๑	๒๒๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	(๑๙,๑๑๐)
พนักงานจ้าง																			
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๒๖,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๑๒๐	๑๓๑,๒๘๐	๑๓๖,๕๖๐	(๑๐,๕๗๐)
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา		๑	๑	๑๕๖,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๙,๓๒๐	(๑๓,๐๖๐)
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๗,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๐๘๐	๑๖๓,๔๔๐	๑๗๐,๐๔๐	(๑๓,๑๖๐)
๓๗	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองสวัสดิการสังคม																			
๓๘	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	อ.ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	(๓๒,๔๕๐)
๓๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๙,๒๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	(๒๒,๒๓๐)
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๙,๐๐๐)
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๔๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๐		๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๕	รวม		๔๖	๓๒	๙,๐๔๑,๐๔๐	๓๓๖,๐๐๐	๔๕	๔๕	๔๕	+๑	-	-	๖๔๐,๐๘๐	๓๑๗,๔๐๐	๓๒๐,๐๔๐	๑๐,๒๗๒,๐๐๐	๑๐,๔๗๒,๘๔๐	๑๐,๘๗๖,๔๔๐	
๖	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																		
๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น															๑,๕๔๐,๘๐๐	๑,๕๗๐,๙๒๖	๑,๖๓๑,๔๖๖	
๘	คิดเป็นเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๑๑,๘๑๒,๘๐๐	๑๒,๐๔๓,๗๖๖	๑๒,๕๐๗,๙๐๖	
																๓๑.๒๑	๓๐.๓๑	๒๙.๙๘	

หมายเหตุ :
 ๑.ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ คือประมาณการเพิ่ม ๕% จากงบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๓๗,๘๔๔,๒๔๒.-บาท
 ๒.ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ คือประมาณการเพิ่ม ๕% จากงบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน ๓๙,๗๓๖,๔๕๔.-บาท
 ๓.ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ คือประมาณการเพิ่ม ๕% จากงบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๔๑,๗๒๓,๒๗๗.-บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

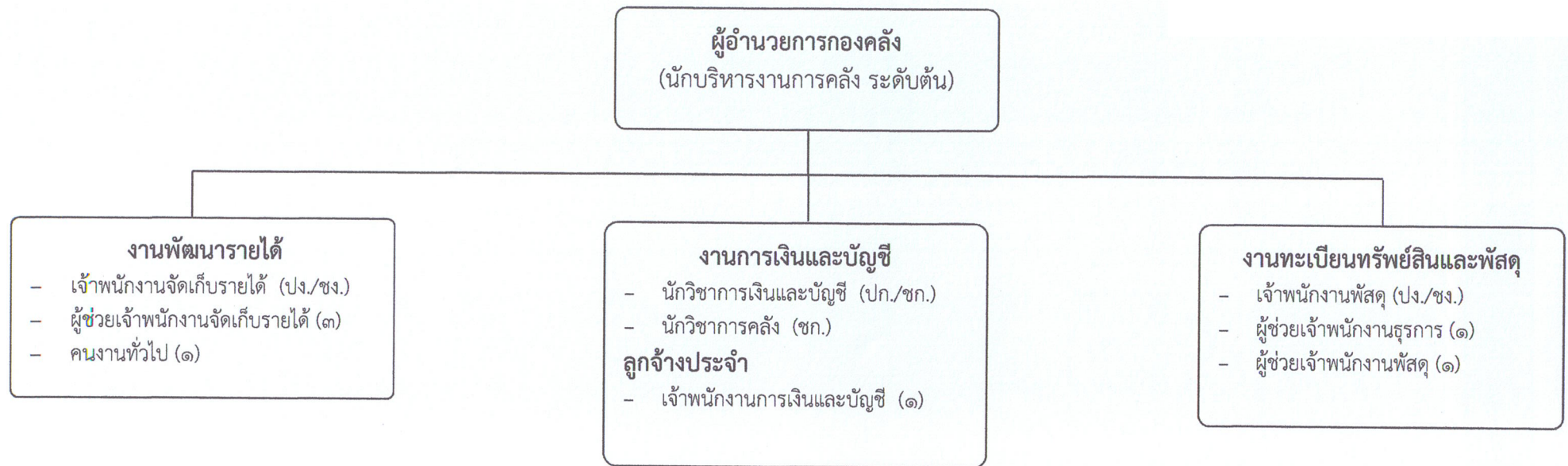


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



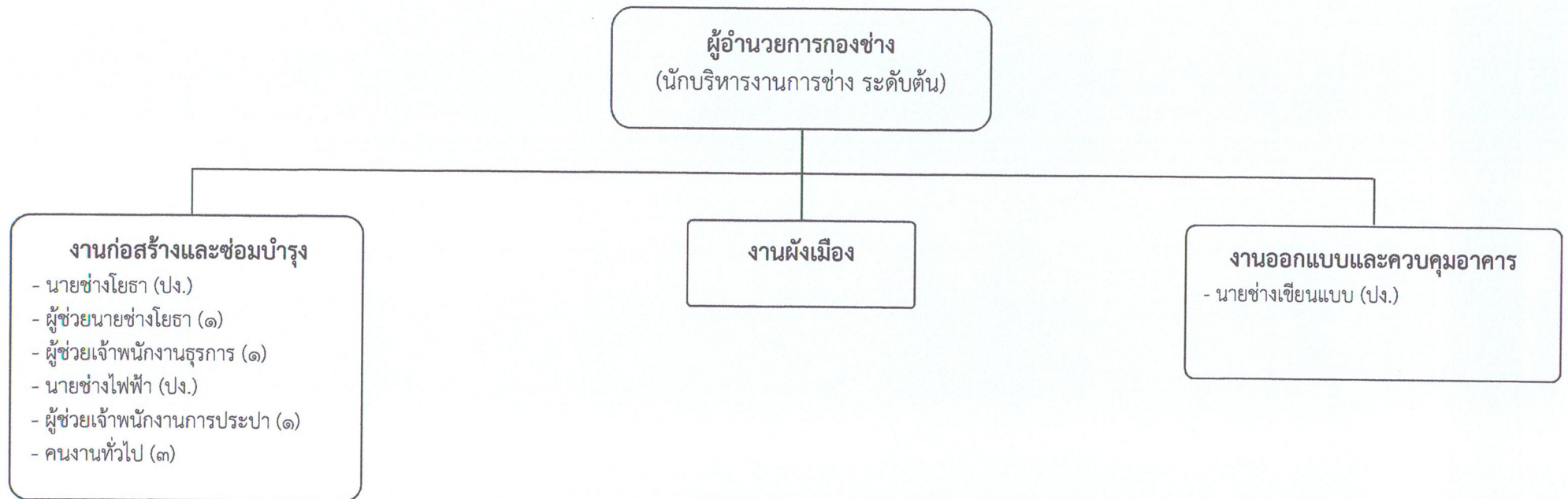
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.				
จำนวน (คน)	๑	-	-	๔	-	-	-	๑	๑	-	-	๕	๖	๑๘

โครงสร้างกองคลัง



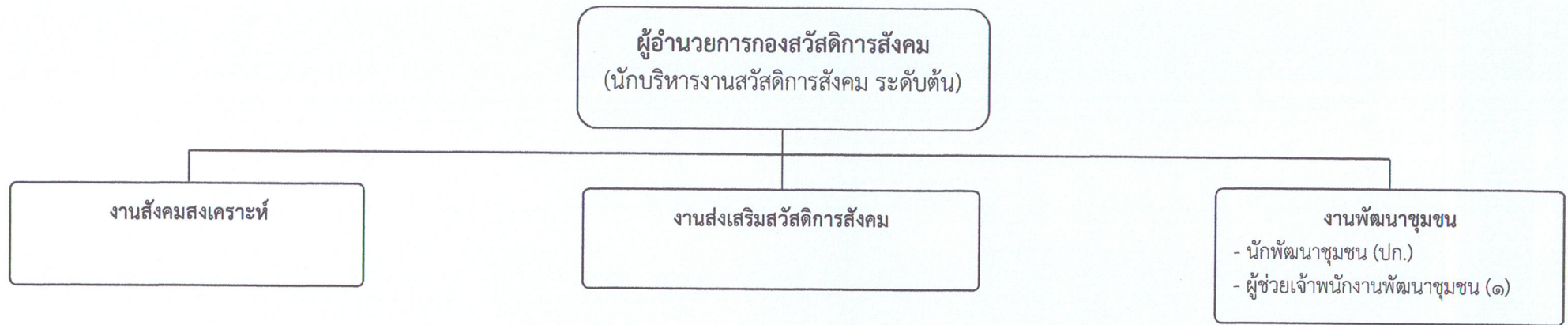
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.				
จำนวน (คน)	๑	-	-	๑	๑	-	-	๒	-	-	๑	๕	๑	๑๒

โครงสร้างกองช่าง



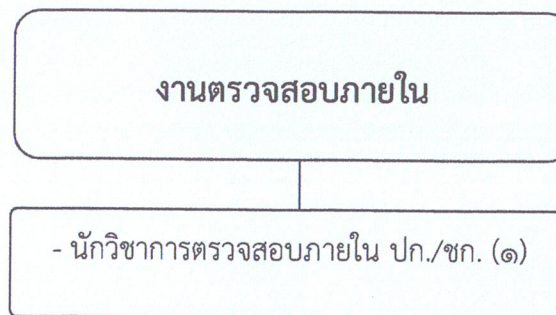
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้าง ตาม ภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปจ.	ชง.	อว.				
จำนวน (คน)	๑	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	๓	๓	๑๐

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



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

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ขพ.	ขช.	ปง.	ชง.	อว.				
จำนวน (คน)	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางลำดวน คงปล้อง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บ.กลาง	๐๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บ.กลาง	๔๖๒,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๓๐,๐๐๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
๒	นางกัมภีร์ ปิ่นสุวรรณ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อ.ต้น	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อ.ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐		๓๘๔,๗๒๐
๓	นางสาวณลินรัตน์ อรหรรณท	ครุศาสตรบัณฑิต	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑๙๔,๖๔๐	-	-	๑๙๔,๖๔๐
๔	-	-	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก/ชก	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก/ชก	-	-	-	ว่างเดิม
๕	-	-	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก/ชก	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก/ชก	-	-	-	ว่างเดิม
๖	-	-	๐๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก/ชก	๐๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก/ชก	-	-	-	ว่างเดิม
๗	นางสมาภรณ์ ต้นพันธุ์	ป.ว.ท.	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๔๙,๓๖๐	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๘	-	-	๐๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง/ช.ง.	๐๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง/ช.ง.	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙	นางสาวกานต์วี บ้านนบ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๐	นายสำราญ อ่อนแอ่น	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๓๗,๒๘๐	-	-	๑๓๗,๒๘๐
๑๑	นายบุญธรรม ภัคดี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๒,๔๐๐	-	-	๑๒๒,๔๐๐
๑๒	นายประเสริฐ รอดรักษ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๓	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๔	นายยอศรีรักษ์ พูลสวัสดิ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายฤทธิชัย สุขบางนพ	ประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายเสวก คงชนะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายวุฒินิภัทร ชุ่มใจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายจิรพงศ์ ทองแก้วเกิด	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	-	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองคลัง												
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๐	น.ส.ชะอุ่ม สุขใหญ่	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อ.ต้น	๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อ.ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๔,๓๒๐
๒๑	-	-	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก/ชก	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก/ชก	-	-	-	ว่างเดิม
๒๒	นายโกวิท ทองมาก	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๒๓	-	-	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ชง	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ชง	-	-	-	ว่างเดิม
๒๔	-	-	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ชง	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ชง	-	-	-	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ											
๒๕	นางดรุณี ยะลา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๘๘,๖๔๐	-	-	๑๘๘,๖๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๖	น.ส.วิไลวรรณ ติดแดง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๔,๑๖๐	-	-	๑๖๔,๑๖๐
๒๗	น.ส.อภิรติ ชุมขุน	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๑๗,๖๐๐	-	-	๑๑๗,๖๐๐
๒๘	น.ส.พัชรารวรรณ อ่องเอื้อ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๑,๑๖๐	-	-	๑๖๑,๑๖๐
๒๙	นางสาวธัญญารัตน์ นิลรัตน์	ครุศาสตรอุตสาหกรรมบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๐	น.ส.รัตนารณณ์ ย่องบุตร	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๒,๗๖๐	-	-	๑๒๒,๗๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๑	นายกรกฎ เหล็กเพชร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง												
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๒	นายปรีชา วิเศษราษฎร์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ต้น	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๖๔,๖๔๐
๓๓	นายป้อมเพชร กำปั่นทอง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑๗๔,๘๔๐	-	-	๑๗๔,๘๔๐
๓๔	นายณรินทร์ บำรุงศรี	ป.ว.ส.ช่างก่อสร้าง	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง.	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง.	๑๖๒,๐๐๐	-	-	๑๖๒,๐๐๐
๓๕	จสอ.วิวัฒน์ แพงมี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง.	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง.	๒๒๙,๓๒๐	-	-	๒๒๙,๓๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๖ ๓๗ ๓๘ ๓๙ ๔๐ ๔๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	น.ส.รัตนา สุขสุด	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๗,๙๒๐	-	-	๑๕๗,๙๒๐
	นายชาญชัย บุญเสริม	ป.ว.ส.ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒๖,๘๔๐	-	-	๑๒๖,๘๔๐
	นายฤกษ์ชัย ถวายเชื้อ	ป.ว.ส.ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๑๕๖,๗๒๐	-	-	๑๕๖,๗๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	นายบรรพต บุญคงเกิด	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๑	นายสุชาติ โสภักดิ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม												
๔๒ ๔๓ ๔๔ ๔๕	พนักงานส่วนตำบล											
	นายสมพล นวะกะ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อ.ต้น	๐๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อ.ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
	นางนันทวิภา ขวัญทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๐๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๖๖,๗๖๐	-	-	๒๖๖,๗๖๐
	-	-	๐๑-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง	๐๑-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๕	นายสมพร ปากลาว	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๔๖	พนักงานส่วนตำบล											
	-	-	-	-	-	๐๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ชก				กำหนดเพิ่ม

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. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ 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 ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ 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. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง 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 ทุ่เมเทศิปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๗. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๘. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

๑๐. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๑๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๑๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ