



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ ก.ท และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี โดยได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายรุเดช ศรีสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้
อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑.

หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยได้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต.ครั้งที่ ๕ /๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่ ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๕

๑.๔ อ้างถึง ที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ และแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแบ่ง) ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๐/๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้เป็นหลักเกณฑ์และแนวทางในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

๑.๕. อ้างถึง ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล จากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราค่าจ้างโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้

๒.๙ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ส่วนที่ ๓

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไม่น้อยกว่า ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบกำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ไปในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ อบท.(ก) และงานเจ้าหน้าที่ใน อบท.(ข) ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจำเป็นต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่รองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ส่วนที่ ๔

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆคือ

๑) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะใช้ไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ

๒) ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓) ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก

๔) ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน มีไม่เพียงพอ

๕) ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗) ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ องค์การโทรศัพท์ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต

๒) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

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

๓) ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔) ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕) ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗) ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ การบริหารจัดการ อาทิ การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำฐานความรู้ การจัดการข้อร้องเรียน ระบบควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน เป็นต้น

๗.๒ การบริหารงานบุคคล อาทิ คุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ และการบริหารกิจการสภา เป็นต้น

๗.๓ การบริหารงานการเงินและการคลัง อาทิ การจัดเก็บรายได้ การบริหารงบประมาณ การพัสดุ การบริหารการเงินและบัญชี และผังสัมฤทธิ์ (รายได้เพิ่มขึ้น/ไม่มีข้อทักท้วง) เป็นต้น

๗.๔ การบริหารงานด้วยความดี “ธรรมภิบาล” อาทิ การชี้มูลความผิดจากหน่วยจรรยาบรรณ
กลไกเรื่องร้องเรียน มาตรฐานการให้บริการ การเปิดเผยข้อมูลและการมีส่วนร่วม และนโยบายและการ
จัดกิจกรรม

๗.๕ การนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาองค์กรหรือท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ
ประชาชนในชุมชน

ส่วนที่ ๕

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) “ความพอประมาณ (Modesty) ความมีเหตุผล (Validity) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว (Immunization) ภายใต้เงื่อนไขความรู้ (Terms of knowledge) ภายใต้เงื่อนไขคุณธรรม (Moral terms)”

วิสัยทัศน์ (Vision) การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้

“ตำบลก้าวหน้า พัฒนาบุคคล ชุมชนเข้มแข็ง”

แนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความมั่นคง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและการเสริมสร้างศักยภาพคน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แนวทางยุทธศาสตร์ประเทศ (COUNTRY STRATEGY)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อหลุดพ้นจากรายได้ปานกลาง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การลดความเหลื่อมล้ำ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐ

แนวทางยุทธศาสตร์หลักที่ คสช. ยึดถือเป็นแนวทางในปัจจุบัน ๙ ด้าน

๑. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร ความมั่นคงของอาหาร และพลังงาน

๔. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณธรรมและยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

๖. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๗. ยุทธศาสตร์ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจให้เกิดประโยชน์กับประชาชน ในการใช้บริการอย่างแท้จริง

๘. ยุทธศาสตร์ในการปรับปรุงระบบโทรคมนาคม เทคโนโลยีของชาติให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคตให้ทัดเทียมอาเซียน และประชาคมโลก

๙. ยุทธศาสตร์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันอย่างยั่งยืน

แนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกระบี่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการท่องเที่ยวให้เป็นการท่องเที่ยวสีเขียวและเพิ่มศักยภาพให้ได้มาตรฐานระดับสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับขีดความสามารถในการผลิตด้านการเกษตรและแปรรูปสินค้าเกษตรอย่างครบวงจรควบคู่กับการพัฒนาอุตสาหกรรมสะอาดและพลังงานทางเลือก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชาชนสู่สังคมน่าอยู่และปรับตัวรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ค่าใช้จ่ายในการบริหารจังหวัดแบบบูรณาการ

แนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดกระบี่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการท่องเที่ยวให้เป็นการท่องเที่ยวสีเขียว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรและเพิ่มศักยภาพให้กับเกษตรกร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชาชนสู่สังคมน่าอยู่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเป็นเมืองท่องเที่ยวคุณภาพ

สำหรับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลคลองท่อมใต้ ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม
- ๓ พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี
- ๔ พัฒนาด้านบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕ พัฒนาด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว
- ๖ พัฒนาด้านเสริมสร้างธรรมาภิบาลและบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

ในการพัฒนาท้องถิ่นเป็นสิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ จะต้องทำให้การพัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ หรือความต้องการที่จะเป็นในอนาคตข้างหน้า ทั้งนี้ พันธกิจ หรือภารกิจหลัก ที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้จะต้องทำมีดังนี้

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพิ่มความสะดวกสบายในการเดินทางแก่ประชาชนตำบลคลองท่อมใต้ โดยจัดให้มีน้ำ ไฟฟ้า ถนน การจราจร ให้สะดวกและปลอดภัย อย่างทั่วถึง รวมถึงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค

๒. พัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น มีกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง มั่นคง ยั่งยืนภายใต้หลักเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถพึ่งพาตนเอง

๓. มุ่งเน้นการให้บริการประชาชนตำบลคลองท่อมใต้ และผู้ที่มาติดต่อราชการทุกคนได้รับการบริการที่เป็นเลิศและเท่าเทียมกัน

๔. พัฒนาและส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการให้ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

๕. พัฒนาความก้าวหน้าด้านการศึกษาให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนตำบลคลองท่อมใต้ ทุกคนมีสุขภาพอนามัยดี แข็งแรงทั้งกายและ จิตใจ

๗. บริหารการจัดการปัญหาภาวะทุกด้าน เพื่อพัฒนาตำบลรักษาสีงแวดล้อม ที่สดีไสหน้าอยู่ ครอบคลุม ทุกพื้นที่

ส่วนที่ ๖

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามส่วนที่ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้



ภารกิจหลัก

- (๑) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสำคัญ



ภารกิจรอง

- (๑) ให้น้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีการบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

แนวทาง/งาน/ภารกิจ	ตำแหน่ง
๑. งานการบริหารงานทั่วไป ๒. งานกิจการสภา	๑) หัวหน้าสำนักปลัด ๒) นักจัดการงานทั่วไป ๓) ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ๔) เจ้าพนักงานธุรการ ๕) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๖) คนงานทั่วไป ๗) พนักงานขับรถยนต์
๓. งานบริหารงานบุคคล	๑) นักทรัพยากรบุคคล
๔. งานนิติการ	๑) นิติกร
๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒) พนักงานขับเครื่องจักรกลขาดเบา
๖. งานนโยบายและแผน	๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑) นักพัฒนาชุมชน ๒) ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๘. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๓) พนักงานขับเครื่องจักรกลขาดเบา ๔) คนงานประจำรถขยะ ๕) คนงานทั่วไป
๑. งานบริหารการคลัง ๒. งานการเงินและบัญชี ๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๔.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑) ผู้อำนวยการกองคลัง ๒) นักวิชาการพัสดุ ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๕) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๖) ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ ๗) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๘) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๙) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑๐) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

แนวทาง/งาน/ภารกิจ	ตำแหน่ง
๑. งานบริหารงานช่าง ๒. งานก่อสร้าง ๓. งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๔. งานประสานสาธารณูปโภค ๕. งานผังเมือง ๖. งานธุรการ	๑) ผู้อำนวยการกองช่าง ๒) วิศวกรโยธา ๓) นายช่างโยธา ๔) นายช่างไฟฟ้า ๕) เจ้าพนักงานประปา ๖) ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า ๗) ผู้ช่วยวิศวกรโยธา ๘) ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ๙) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑๐) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา ๑๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑.การบริหารการศึกษา ๒. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓. งานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี กีฬาฯ	๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๒) นักวิชาการศึกษา ๓) ครู ๔) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๕) ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๖) คนงานทั่วไป

ส่วนที่ ๗

สรุปปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ตามแนวทางหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ (แยกตามยุทธศาสตร์)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชน ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความต้องการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. มีการคมนาคมที่สะดวก มีถนนที่เชื่อมทั่วถึงทั้งตำบล
๓. ผู้บริหาร สมาชิกสภาให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ถนนในบางช่วงแคบ การสัญจรไปมาไม่สะดวก
๒. ประชาชนในพื้นที่ไม่เสียสละที่ดินให้ขยายเส้นทาง
๓. มีพื้นที่กว้างในการพัฒนาต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. ถนนเกิดความเสียหายบ่อย เนื่องจากการขนส่งผลผลิตทางเกษตร รถบรรทุกใหญ่ ๆ บรรทุกน้ำหนักเกินกำหนด ภัยธรรมชาติ ฝนตก น้ำท่วม

๒. ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง เช่น กลุ่มแปรรูปกาแฟสดสตริกคลองท่อมเหนือ กลุ่มสตรีแม่บ้าน
๒. เป็นแหล่งผลิตยางพารา และปาล์มน้ำมันมากมาย

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ราคาผลผลิตไม่คงที่ ขึ้นอยู่กับกลไกรราคาของตลาด
๒. มีพื้นที่กว้างและประชากรมีจำนวนมาก

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ได้รับงบประมาณอุดหนุนโครงการอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม)
๒. มีการสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๓. มีการจัดสรรงบประมาณรายหัวให้กับเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. ข้อจำกัดด้านกฎหมาย และแนวทางปฏิบัติที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน
๒. แบ่งพรรคแบ่งฝ่าย ไม่สะดวกในการบริหารราชการ

๓. ด้านส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญกับศิลปะพื้นบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. มีการสืบทอดประเพณีและวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา
๔. ครูผู้ดูแลเด็กได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. สังคมเปลี่ยนจากสังคมชนบทเป็นสังคมเมืองมากขึ้น ทำให้ขาดการปฏิสัมพันธ์กัน
๒. รวดเร็วในการรับค่านิยมวัฒนธรรมจากภายนอก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การรับเอาวัฒนธรรมตะวันตกที่ไม่เหมาะสมของเยาวชน
๒. ขาดความตระหนักในการดำรงไว้ซึ่งประเพณีวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity = O)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญในด้านภูมิปัญญาและวัฒนธรรมของท้องถิ่น
๒. มีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เมื่อเริ่มการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๔. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ผู้บริหาร พนักงาน ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๒. โครงสร้างที่กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นสามารถตอบสนองปัญหาความต้องการได้ตรงจุด

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การจัดการสิ่งแวดล้อมไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
๒. แหล่งน้ำหลายแห่งตื้นเขินและขรุขระ ไม่ได้รับการบำรุงรักษาทำให้ไม่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำกัดอยู่เฉพาะบางกลุ่ม ประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาน้อย
๒. มีการบุกรุกปลูกพืชเศรษฐกิจในแหล่งพื้นที่ ที่เป็นป่าต้นน้ำ

๕. ด้านการวางแผนส่งเสริมสนับสนุนการลงทุนและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง เช่น กลุ่มหัตถกรรมเตยปาหนัน กลุ่มสตรีแม่บ้านกลุ่มเครื่องแกง หมู่ ๘
๒. เป็นแหล่งผลิตยางพารา และปาล์มน้ำมันมากมาย

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. สังคมเปลี่ยนจากสังคมชนบทเป็นสังคมเมืองมากขึ้น ทำให้ขาดการปฏิสัมพันธ์กัน
๒. รวดเร็วในการรับค่านิยมวัฒนธรรมจากภายนอก

โอกาส (Opportunity = O)

๑. แผนพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่น มีความชัดเจนในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว และ กีฬา
๒. ได้รับงบประมาณสนับสนุนด้านการท่องเที่ยวจากหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาเป็นจำนวนมาก
๓. นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของรัฐบาล
๔. นโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เอื้อต่อการเสริมสร้างศักยภาพทางการท่องเที่ยว

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแข่งขันด้านการท่องเที่ยวมีสูง
๒. นักท่องเที่ยวขาดความเชื่อมั่นต่อสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่

๖. ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ประชาชนให้ความสำคัญกับการเลือกตั้งในระดับท้องถิ่น และในระดับประเทศ
๒. ผู้นำในตำบลมีความเข้มแข็งประสานความร่วมมือกันและกัน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. มีกำลังพลของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่เพียงพอ
๒. ขาดอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. ขาดการติดต่อที่มีประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงาน

การวิเคราะห์การจัดทำกรอบอัตรากำลังด้วยเทคนิค (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต
๔. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๕. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติ
๖. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยง
เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน

๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความ รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย

๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการ
ปฏิบัติงาน

๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

๖. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่า
จำนวนบุคลากร

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร

๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน

๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการประชุมประจำเดือน

๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานส่วนตำบล ได้ศึกษาต่อในระดับที่
สูงขึ้น

๗. ประชาชนร่วมมือพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลด้วยดี

๘. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต องค์การบริหารส่วนตำบลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของ
ประชาชนได้ดี

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน

๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย

๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด

๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

๖. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

๗. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนด
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กอง
คลัง กองช่าง และส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อภาระหน้าที่ที่มี
จำนวนมาก มีความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านต่างๆ หลายสายงาน เพื่อให้เกิดปัญหา
ของประชาชนในเขตตำบลคลองท่อมใต้ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่
ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ส่วนที่ ๘

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ จึงได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหายุ่งยากได้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อาศัยอำนาจคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล จากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญแล้ว โดยมีการกำหนดโครงการส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานตรวจสอบภายใน - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานกิจการสภา อบต. - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานสวัสดิการพนักงาน - งานจัดการระบบงาน - งานพัฒนาและส่งเสริม <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๕ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - อนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและป้องกันโรค 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานตรวจสอบภายใน - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานกิจการสภา อบต. - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานสวัสดิการพนักงาน - งานจัดการระบบงาน - งานพัฒนาและส่งเสริม <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๕ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - อนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและป้องกันโรค

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๓.๕ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๓.๕ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา - ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการศึกษา - งานวิชาการ ติดตามและประเมินผล <p>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลนักเรียน - งานพัฒนาทักษะการเรียนรู้การสอน - งานพัฒนาคุณภาพครู บุคลากรการศึกษา <p>๔.๓ งานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา และนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมวัฒนธรรม ศิลปะ ประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมสนับสนุนการแข่งขันกีฬา - งานสนับสนุนกิจกรรมนันทนาการ 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา - ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการศึกษา - งานวิชาการ ติดตามและประเมินผล <p>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลนักเรียน - งานพัฒนาทักษะการเรียนรู้การสอน - งานพัฒนาคุณภาพครู บุคลากรการศึกษา <p>๔.๓ งานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา และนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมวัฒนธรรม ศิลปะ ประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมสนับสนุนการแข่งขันกีฬา - งานสนับสนุนกิจกรรมนันทนาการ

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม (ปัจจุบัน)	กรอบอัตรากำลังใหม่ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม + / ลด -			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.) (กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมนักบริหารท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)								
- พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
- คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
-คนงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
รวมสำนักปลัด อบต.	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (ปัจจุบัน)	กรอบอัตรากำลังใหม่ ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม + / ลด -			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างยุบ เล็ก
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างยุบ เล็ก
รวมกองคลัง	๑๒	๑๐	๑๐	๑๐	-๒	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลัง เดิม (ปัจจุบัน)	กรอบอัตรากำลังใหม่ ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม + / ลด -			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานประปา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลังเดิม (ปัจจุบัน)	กรอบอัตรากำลังใหม่ ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม + / ลด -			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการการศึกษา) (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู								
ครู (เงินอุดหนุน)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(เงินอุดหนุน)	๒	๒	๒	๒				
รวมกองการศึกษาฯ	๑๕	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๗๓	๗๑	๗๑	๗๑	-	-	-	

ส่วนที่ ๙

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างคนที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน/ค่าตอบแทน (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
 ๒. เงินประจำตำแหน่งของนักบริหารท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล)
 ๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
 ๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
 - เงินเพิ่มตามคุณวุฒิ
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)
- ฯลฯ

(๒) คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งมีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตราค่าจ้างที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด+เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒)

(๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๓) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) หารงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน(เพิ่ม/ลด)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	
	สำนักปลัด																		
๒.	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๙๐,๐๘๐	๖๑๗,๓๒๐	ว่างเดิม
๓.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	
๔.	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	
๕.	นิติกร	ปก.	๑	๑	๓๒๘,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๔๙,๕๖๐	๓๖๐,๒๔๐	
๖.	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	
๗.	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	
๘.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	
๙.	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ชง.	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๐๒,๖๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๑๒,๓๔๐	๒๒๒,๐๖๐	๒๓๓,๗๘๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน(เพิ่ม/ลด)			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้าง																		
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๑	๑	๒๕๐,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๐๘	๑๐,๔๐๖	๑๐,๘๒๖	๒๖๐,๒๐๘	๒๗๐,๖๑๔	๒๘๑,๔๔๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๒๘๐	๑๖๗,๗๖๐	๑๗๔,๔๘๐	
๑๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๒๕,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๑๒	๙,๓๗๒	๙,๗๔๔	๒๓๔,๓๗๒	๒๔๓,๗๔๔	๒๕๓,๔๘๘	
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๒๐,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๑๖๘	๙,๕๔๐	๒๒๙,๓๒๐	๒๓๘,๔๘๘	๒๔๘,๐๒๘	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๒,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๙๖	๖,๓๓๖	๖,๕๘๘	๑๕๘,๔๙๖	๑๖๔,๘๓๒	๑๗๑,๔๒๐	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๐,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๑๒	๕,๐๐๔	๕,๒๐๘	๑๒๕,๑๗๒	๑๓๐,๑๗๖	๑๓๕,๓๘๔	
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรฯ	-	๑	๑	๑๕๑,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๗๒	๖,๓๑๒	๖,๕๖๔	๑๕๗,๗๕๒	๑๖๔,๐๖๔	๑๗๐,๖๒๘	
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรฯ	-	๑	๑	๑๖๓,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๒๘	๖,๗๙๒	๗,๐๖๘	๑๖๙,๘๔๘	๑๗๖,๖๔๐	๑๘๓,๗๐๘	
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรฯ	-	๑	๑	๑๕๒,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๑๒	๑๕๙,๐๐๐	๑๖๕,๓๖๐	๑๗๑,๙๗๒	
๒๐	พนักงานขับเครื่องจักรฯ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๔๑๒	๔,๖๙๒	๔,๘๘๔	๑๑๗,๓๑๒	๑๒๒,๐๐๔	๑๒๖,๘๘๘	

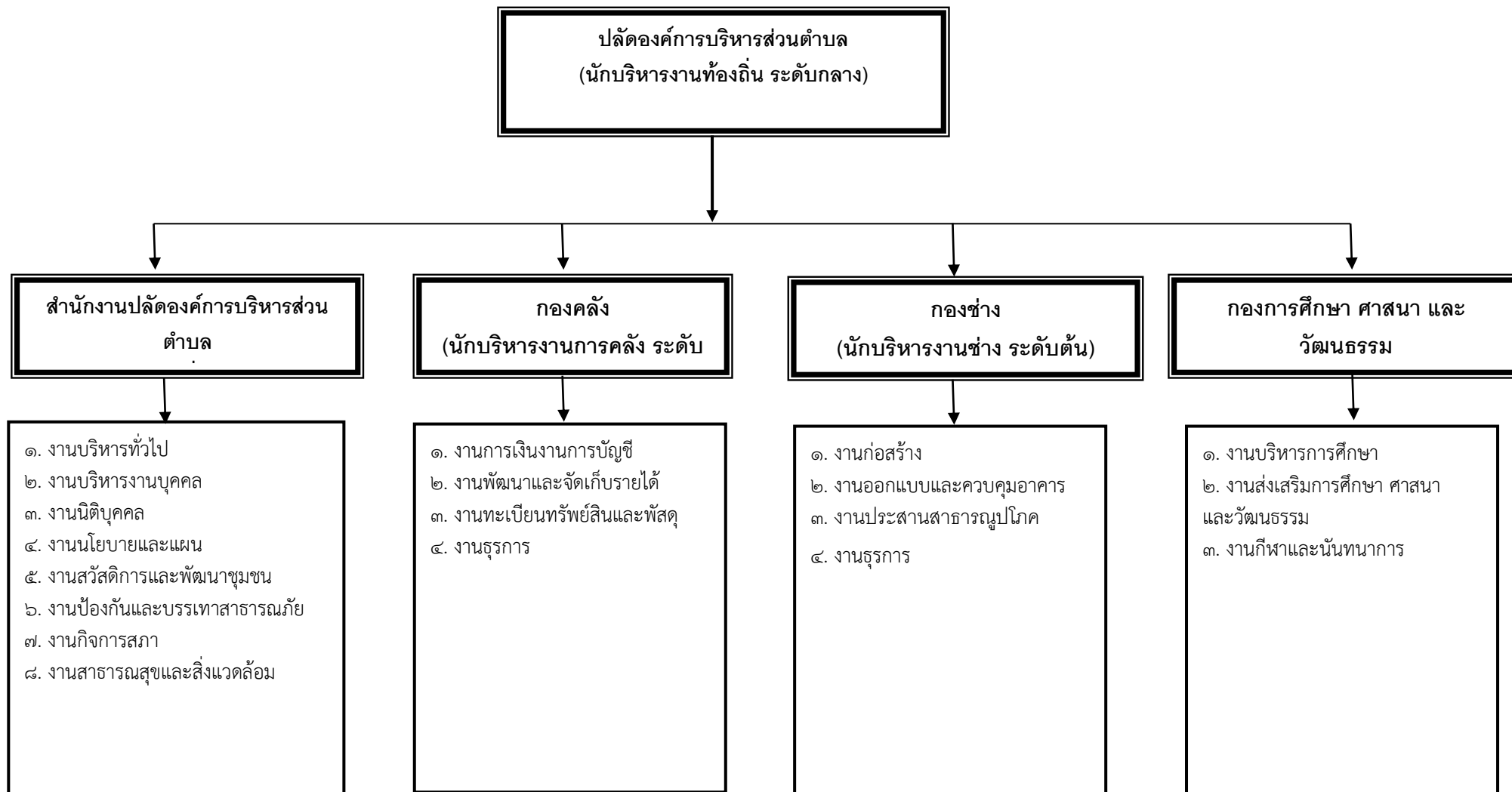
[illegible]

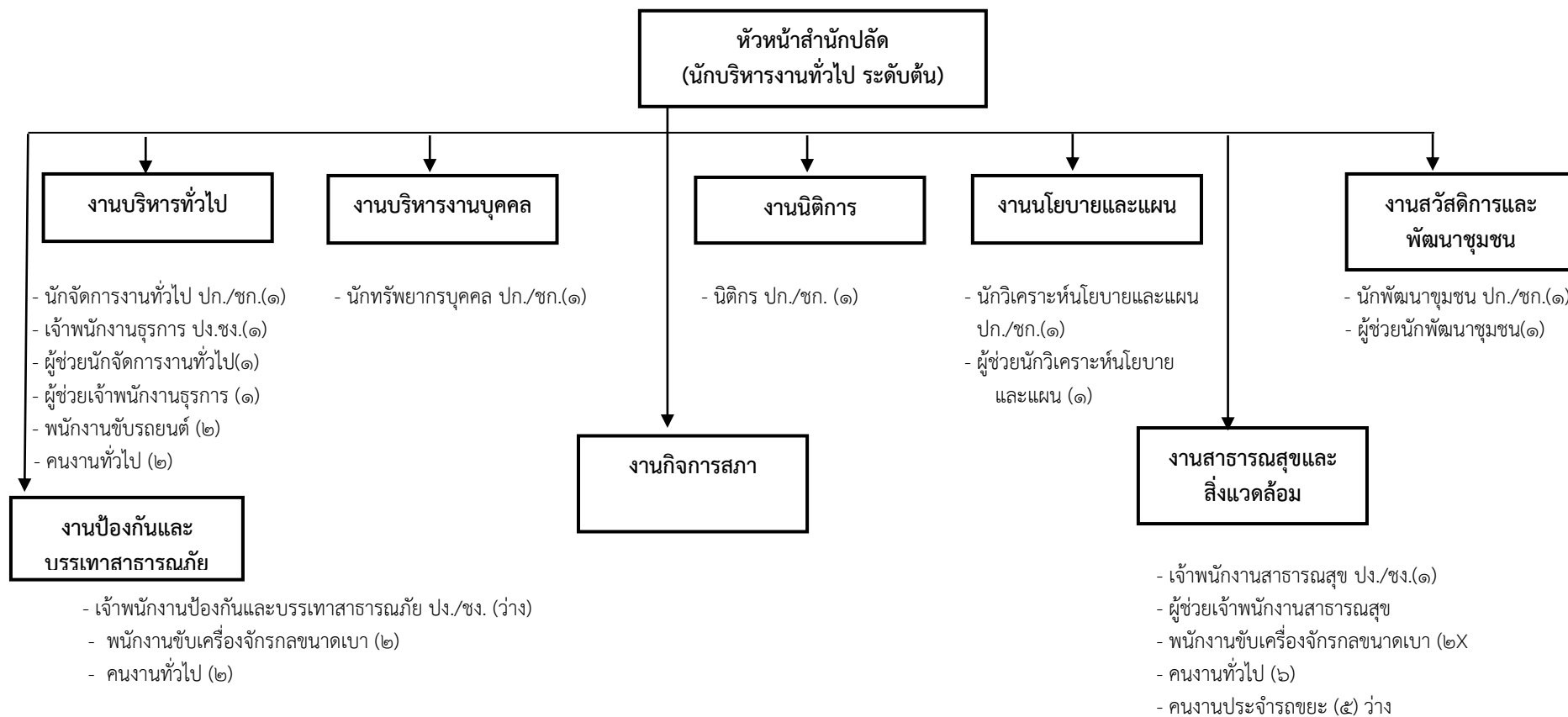
[illegible]

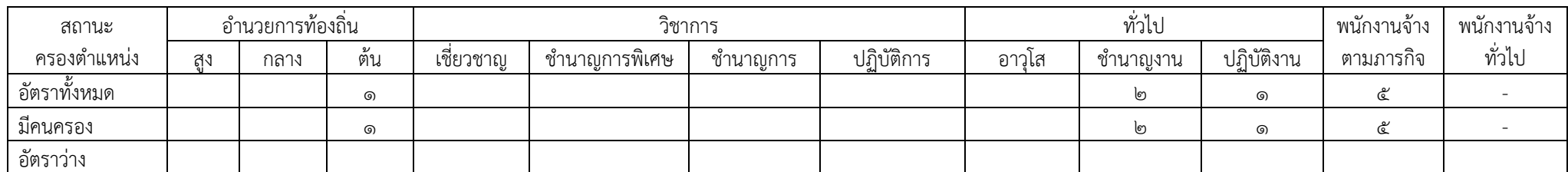
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน(เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๑๒	๔,๖๙๒	๔,๘๘๔	๑๑๗,๓๑๒	๑๒๒,๐๐๔	๑๒๖,๘๘๘	
๔๗	ผู้ช่วยนายช่างประปา	-	๑	๑	๑๓๙,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๘๐	๕,๘๐๘	๖,๐๓๖	๑๔๕,๐๒๐	๑๕๐,๘๒๘	๑๕๖,๘๖๔	
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๒,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๙๖	๕,๑๐๐	๕,๓๐๔	๑๒๗,๙๙๖	๑๓๒,๓๐๖	๑๓๗,๗๐๐	
	ส่วนการศึกษา ฯ																		
๔๙	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๙๐,๐๘๐	๖๑๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
๕๐	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๒๓๘,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๕๐,๕๖๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๔,๕๖๐	ว่างเต็ม
๕๑	ครู	คศ.๑	๕	๕	-		๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓	๓	-		๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๑๒	๔,๖๙๒	๔,๘๘๔	๑๑๗,๓๑๒	๑๒๒,๐๐๔	๑๒๖,๘๘๘	
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	-	-	๒	๒	๒										อุดหนุน
๕๕	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
(๔)	รวม		๖๐	๕๒	๑๑,๖๑๓,๓๖๐	๓๓๖,๐๐๐	๖๐	๖๐	๖๐	-๒	-	-	๔๓๐,๒๔๘	๔๔๒,๓๔๖	๔๕๐,๒๐๔	๑๒,๓๗๙,๖๐๘	๑๒,๘๒๑,๙๕๔	๑๓,๔๗๒,๑๔๘	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๘๕๖,๙๔๒	๑,๙๒๓,๒๙๔	๒,๐๒๐,๘๒๓	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๔,๒๓๖,๕๕๐	๑๔,๗๔๕,๒๔๘	๑๕,๔๙๒,๙๗๑	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๖.๐๗	๒๕.๗๒	๒๕.๗๔	

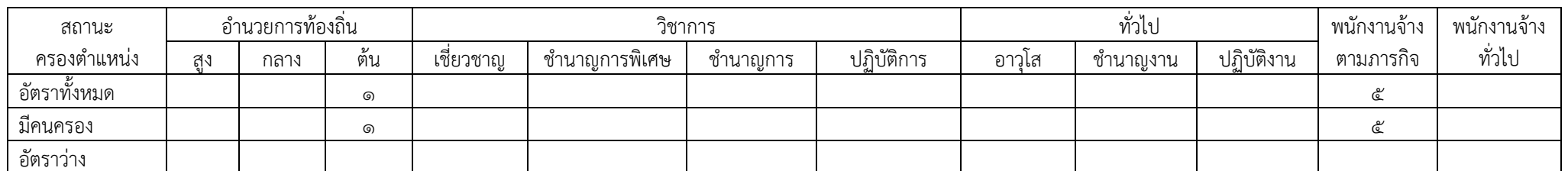
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราอําลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

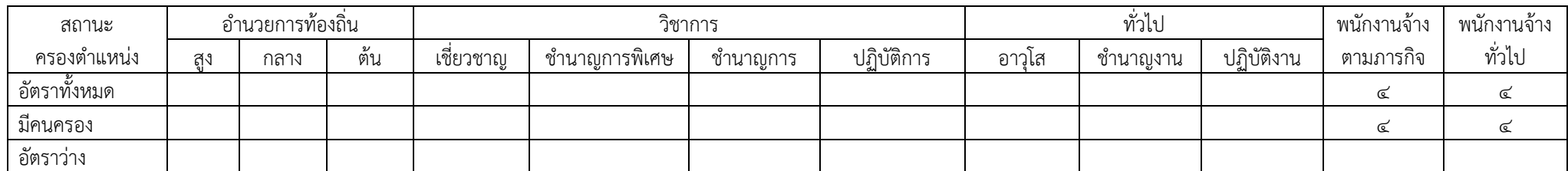
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้



[illegible]







๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายไพศาล ชัยชนะสงคราม	-ปริญญาโท (ศศ.ม.)	๐๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานอบต.)	๘	๐๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๙๐,๑๒๐	๗๙,๘๐๐	๗๙,๘๐๐	๕๔๙,๗๒๐
	สำนักปลัด											
๒	-	-	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม
๓	นางสาวบุษกร หนูสมแก้ว	-ปริญญาตรี บธ.บ	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๔	นายจรรยา สายแก้ว	-ปริญญาตรี ร.บ.	๐๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๐๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๔๕,๒๘๐	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๕	นางจิรพร โพธิ์ฐาน	-ปริญญาตรี ศศ.บ	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๖.	นางวิภาภรณ์ เบิกนา	-ปริญญาตรี บธ.บ	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ชก.	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๗.	นายภูมิศักดิ์ ชูช่วย	-ปวส สาขาวิชาการบัญชี	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๘๕,๘๔๐	-	-	๒๘๕,๘๔๐
๘	นายนิพนธ์ ทับไทร	-ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๒๘,๒๐๐	-	-	๓๒๘,๒๐๐
๙	นางสาววิภาพร สันสทาน	-ปริญญาตรี วท.บ.	๐๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ชง.	๐๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ชง.	๒๕๔,๒๘๐	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๑๐	-	-	๐๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๐๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	-	-	-	ว่างเดิม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง											
๑๑.	นางสาวศิริวรรณ ชวงค์	ปริญญาตรี(ศศ.บ)	-	ผช.นัก.วิเคราะห์	-	-	ผช.นัก.วิเคราะห์	-	๒๕๐,๒๐๐	-	-	๒๕๐,๒๐๐
๑๒.	นางสาวอมริษา พุฒเล็ก	ปริญญาโท(บธ.ม)	-	ผช.จพง..ธุรการ	-	-	ผช.จพง..ธุรการ	-	๑๕๕,๐๔๐	-	-	๑๕๕,๐๔๐
๑๓.	นายกิตติพงษ์ ทองเภาว	ปริญญาตรี(วท.บ)	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๒๕,๓๖๐	-	-	๒๒๕,๓๖๐
๑๔.	นางสาวปิรญา เฟ่งจันทร์	ปริญญาตรี(คบ)	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๒๐,๔๔๐	-	-	๒๒๐,๔๔๐
๑๕.	นายเจตวุฒิ แป้นแก้ว	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๐,๓๖๐	-	-	๑๒๐,๓๖๐
๑๖.	นายสมพร กล้าการ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๒,๔๐๐	-	-	๑๕๒,๔๐๐
๑๗.	นายศราวุธ ถ่องแท้	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักร	-	-	พนักงานขับเครื่องจักร	-	๑๕๑,๖๘๐	-	-	๑๕๑,๖๘๐
๑๘.	นายปรีดี มะลิเครือ	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักร	-	-	พนักงานขับเครื่องจักร	-	๑๕๒,๘๘๐	-	-	๑๕๒,๘๘๐
๑๙.	นายสมพร ถ่องแท้	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักร	-	-	พนักงานขับเครื่องจักร	-	๑๖๓,๓๒๐	-	-	๑๖๓,๓๒๐
๒๐.	นายกอบศักดิ์ ประมวลสุข	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องจักร	-	-	พนักงานขับเครื่องจักร	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๑.	นายสอณันต์ ขนานไธ	ม.๓	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๒.	นายสำราญ ถ่องแท้	อนุปริญญา	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๓.	นายอัมรินทร์ แสนสำราญ	ม.๓	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๔.	นายโสภณ ทองรักษ์จันทร์	ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๕.	นางพรทิพย์ ประมวลสุข	ม.๖	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖.	นายทวีศักดิ์ ศรีมณี	ม.๓	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗.	นายวิชิต เกกินะ	ม.๓	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘.	นายอดิศักดิ์ ชุมเกิด	ม.๓	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙.	นางสาวนิมล เกิดมี	ปริญญาตรี(รบ)	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐.	นายชลิตร ชนะกุล	ม.๓	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑.	นายวิชญ ทวีทรัพย์	ปวส.	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒.	นายทนต์ศักดิ์ ทวีทรัพย์	ม.๓	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓.	นายกิตติศักดิ์ บุญรุ่ง	ป.๖	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔.	นายคิน ยังศรีจันทร์	ป.๖	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕.	-	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	ว่างเดิม

[illegible]

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง											
๕๓.	นายชำนาญ จันทร์สงแสง	ปวช.ช่างก่อสร้าง	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๗๕,๐๘๐	-	-	๑๗๕,๐๘๐
๕๔.	นายสมมิตร ศรีเกิด	ปวส.ไฟฟ้ากำลัง	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๒,๕๖๐	-	-	๑๔๒,๕๖๐
๕๕.	นางสาวภัทสรภรณ์ สุดสาย	ปริญญาตรี(บธ.บ)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๒๒,๔๐๐	-	-	๑๒๒,๔๐๐
๕๖.	นายธวัชชัย ศรีเกิด	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานการประปา	-	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	๑๓๙,๔๔๐	-	-	๑๓๙,๔๔๐
๕๗.	นายศักดิ์ดา เหมนะ	ปวช	-	ผช.นายช่างเขียนแบบ	-	-	ผช.นายช่างเขียนแบบ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	ส่วนการศึกษา											
๕๘.	-	-	๐๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๐๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม
๕๙.	-	-	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๐๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก.	-	-	-	ว่างเดิม
๖๐.	นางมยุรี ชูไกรไทย	ปริญญาตรี(คป)	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๑	ครู	คศ.๑	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๑	ครู	คศ.๑	๓๑๐,๕๖๐	-	-	๓๑๐,๕๖๐
๖๑.	นางปิยลักษณ์ ชูทอง	ปริญญาตรี(คป)	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๒	ครู	คศ.๑	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๒	ครู	คศ.๑	๓๐๒,๘๘๐	-	-	๓๐๒,๘๘๐
๖๒.	นางสาวรุ่งนภา ขนานใต้	ปริญญาตรี(คป.)	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๓	ครู	คศ.๑	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๓	ครู	คศ.๑	๒๖๓,๗๖๐	-	-	๒๖๓,๗๖๐
๖๓.	นางปิ่นพันธ์ คดีพิศาล	ปริญญาตรี(คป)	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๔	ครู	คศ.๑	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๔	ครู	คศ.๑	๒๖๗,๐๐๐	-	-	๒๖๗,๐๐๐
๖๔.	นางสาวทฤณมล ปานชู	ปริญญาตรี(คป.)	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๕	ครู	คศ.๑	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๙๕	ครู	คศ.๑	๒๖๒,๙๒๐	-	-	๒๖๒,๙๒๐
	พนักงานจ้าง											
๖๕.	นางรจนา สุภาพ	ปริญญาตรี(บธ.บ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๘,๖๔๐	-	-	
๖๖.	นางสาวเสาวลักษณ์ อุณโณ	ปริญญาตรี(คป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๘,๙๖๐	-	-	
๖๗.	นางสาวน้ำทิพย์ หนูช่วย	ปริญญาตรี(คป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๖๘.	นางสาวรัตนา ปานมาศ	ม.๓	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๖๙.	นางอุบลวรรณ สุทธิปาโล	ปริญญาตรี(บธ.บ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๐.	นางสาวนิออน แก้วลูก	ปริญญาตรี(ศศ.บ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๑.	นางวานิดา สาลี	ปริญญาตรี(บธ.บ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๒.	นางสาวณัฐพร ศิริรัตน์	ปริญญาตรี(ร.บ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ส่วนที่ ๑๒

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาการบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนภาคอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงแนวทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองตามต้องการของประชาชน โดยไม่ร้องขอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ต้องกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบสนองความต้องการกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมปฏิบัติการ โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

๑.การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง
- ๑.๓ สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๑.๔ การฝึกจิต/สมาธิ ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งๆละ ๒ วัน

๒.การพัฒนาความชำนาญการ(พนักงานส่วนตำบล)

- ๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาหมู่คณะ อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง
- ๒.๒ การฝึกอบรมและสัมมนาเฉพาะตำแหน่งอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๒.๓ สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๒.๔ จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการ
- ๒.๕ การพัฒนาแลกเปลี่ยนทัศนคติในระหว่างพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยปีละ ๑

ครั้ง

๓.การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนแปลงสายงาน

- ๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่
- ๓.๒ การปฐมนิเทศจัดพี่เลี้ยงให้แนะนำชี้แจงแก่พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่หรือนำแนะที่จะเปลี่ยนแปลงสายงานใหม่
- ๓.๓ การทดลองหมุนเวียน การปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆด้าน

ส่วนที่ ๑๓

ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลคลองท่อมใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน พนักงานจ้าง ยึดถือเป็นหลักการหรือแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ เสริมสร้างคุณภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ให้อยู่ในความถูกต้องดีงาม มีจิตบริการ และดำเนินชีวิตพอเพียง โดยมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นพื้นฐานภายใต้องค์กรธรรมาภิบาล จึงขอประกาศนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ ขอประกาศใช้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการ ดังกล่าวข้างต้นเป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้ เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับปฏิบัติตนและเป็นหลักในการปฏิบัติงาน และได้เพิ่มมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมอีกดังนี้

๑. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๓. พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๔. พึงดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายสิ้นเปลือง เที่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๕. พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนเอง ทั้งในการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมเสนอแนะในสิ่งที่จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาการในความรับผิดชอบด้วย

๖. พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

๗. พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยจากผู้ที่มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น

๘. พึงปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเองและรักษาชื่อเสียงภาพพจน์เกียรติยศของหน่วยงาน

๙. พึงละเว้นการกระทำสิ่งผิดกฎหมายหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ

๑๐. พึงรักษาความลับของทางราชการและความลับที่ไม่ควรเปิดเผย

๑๑. พึงวางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่

๑๒. ให้บริการประชาชนผู้มาติดต่อราชการโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน

๑๓. ปฏิบัติงานเต็มที่และควรปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ และตั้งใจโดยเต็มกำลังความสามารถ พร้อมรับการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่