

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลชุมเงิน
อำเภอเมืองอยุธยา จังหวัดอยุธยา

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมเงิน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนใช้อัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมเงิน

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
๑	หลักการและเหตุผล	๑
๒	วัตถุประสงค์	๒
๓	กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔	สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๕	ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๖	ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๑
๗	สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘	โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๓
๙	ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐	แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔
๑๑	บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๒	แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๘
๑๓	ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๙
	-ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	
	- มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดยโสธร)	

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมเงิน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขึ้น เพื่อใช้ในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และเพื่อให้การบริหารงานบุคคล เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่า องค์การบริหารส่วนตำบลชุมเงินมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งลง วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ฯลฯ

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลชุมชนมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) องค์การบริหารส่วนตำบลชุมชน มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา)

๒.๕ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) องค์การบริหารส่วนตำบลชุมชน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) องค์การบริหารส่วนตำบลชุมชน สามารถควบคุมควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) องค์กรบริหารส่วนตำบลชุมชน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) องค์กรบริหารส่วนตำบลชุมชน เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) องค์กรบริหารส่วนตำบลชุมชน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดด้วยอิสระ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณางานอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้างาน งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรคนในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT (Swot Analysis)

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมเงิน อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

๑. ความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมเงิน ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอเมืองยโสธรตามทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๓ เป็นระยะทาง ๒ ก.ม. และห่างจากอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร เป็นระยะทาง ๑๒ ก.ม. มีประชากร ทั้งสิ้น ๕,๓๑๔ คน แยกเป็นชาย ๒,๖๖๖ คน หญิง ๒,๖๔๘ คน มีจำนวน ๑,๔๑๗ ครัวเรือน ประชาชนประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ โดยมีอาชีพหลัก คือทำนาปลูกข้าว นาปี และนาปี มีพื้นที่การทำนาทั้งหมด ๑๓,๑๓๘ ไร่ ซึ่งเกษตรกรจะปลูกทั้งข้าวเหนียวและข้าวเจ้า เพื่อบริโภคและจำหน่าย ทำไร่ มีพื้นที่การปลูกพืชไร่ทั้งหมด ๒,๑๓๒ ไร่ ทำสวน มีพื้นที่ปลูกพืชสวนและไม้ผล จำนวน ๑๖๓ ไร่ ส่วนมากจะนิยมปลูกตามหัวไร่ปลายนาและตามสวนหลังบ้าน เช่น มะม่วง มะพร้าว และอาชีพรองคือ รับจ้างทั่วไป ค้าขาย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมเงิน โดยการนำ SWOT Analysis วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ทั้งภายในและภายนอก มีดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

๑. จุดแข็ง (Strengths)

๑.๑ ระบบการบริหาร

- ๑) มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- ๒) มีการแบ่งแยก / มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
- ๓) บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม

๑.๒ สภาพภูมิศาสตร์และสถานที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลชุมเงิน มีสภาพพื้นที่ราบลุ่ม ทิศเหนือสภาพดินเป็นดินร่วนปนทราย ทิศใต้ดินเหนียวน้ำท่วมถึง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอเมือง ยโสธรตามทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๓ เป็นระยะทาง ๒ ก.ม. และห่างจากอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร เป็นระยะทาง ๑๒ ก.ม. มีพื้นที่ทั้งหมด ๒๙ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๘,๑๒๕ ไร่

๑.๓ แหล่งน้ำ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมเงิน มีแหล่งน้ำสำคัญได้แก่ ลำน้ำชี และมีสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า ๑ แห่ง ทำให้เอื้ออำนวยในการทำการเกษตรของประชาชนในพื้นที่

๑.๔ การรวมกลุ่มอาชีพ ประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมเงิน มีการรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มอาชีพขึ้นตามหมู่บ้านต่างๆ มีความพยายามที่จะทำให้กลุ่มของตนเองเข้มแข็งขึ้นเพื่อยกระดับฐานะของสมาชิกให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

๑.๕ ความสามัคคีและความเอื้ออาทรของคนในท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลชุมเงิน ประชากรในตำบลมีความสามัคคีและเอื้ออาทรต่อกันเนื่องจากสังคมของตำบลชุมเงิน ยังยึดถือธรรมเนียมปฏิบัติที่มีมาแต่โบราณกาล คือนับถือผู้อาวุโส เชื่อฟังในคำบอกสอนของผู้เฒ่า ผู้แก่ ในท้องถิ่น และยังช่วยเหลือเกื้อกูลกันในโอกาสต่างๆ

๑.๖ อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

- ๑) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับดี
- ๒) มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาองค์กร
- ๓) มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับโครงสร้างอำนาจหน้าที่

๑.๗ การเงิน / งบประมาณ

- ๑) พัฒนารายได้โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้และระบบจัดเก็บภาษี
- ๒) การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

๒.๑ ความเป็นอยู่ของประชาชน ประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมเงิน ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการทำนา ทำไร่ เป็นอาชีพหลัก ทำให้ราคาผลผลิตทางการเกษตรที่ได้มีราคาตกต่ำตามกลไกของตลาด วัสดุทางการเกษตร เช่น ปุ๋ย ยาฆ่าแมลง มีราคาสูงตามวิกฤตการณ์น้ำมัน ขาดแคลนตลาดกลางเพื่อรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร ปัญหาความยากจน ปัญหาภัยแล้ง และปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน การขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค ในช่วงฤดูแล้ง การขาดอาชีพเสริมภายหลังฤดูการผลิต ทำให้ประชาชนขาดรายได้ เป็นต้น

๒.๒ งบประมาณในการบริหารจัดการ แม้อำนาจการบริหารส่วนตำบลชุมชน จะมีรายได้ในการ เก็บภาษีและเงินอุดหนุนจากรัฐบาล แต่ในการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลยังตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ไม่เพียงพอ เนื่องจากความต้องการของประชาชนในพื้นที่มีมาก ทำให้งบประมาณในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอ

๒.๓ แหล่งน้ำ ถึงแม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลชุมชน จะมีลำน้ำชี ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการน้ำยังไม่ดีพอ ทำให้แหล่งน้ำที่มีอยู่ต้นเขินและไม่เพียงพอต่อความต้องการประชาชน

๒.๔ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานราชการ และการรับรู้ข่าวสารของประชาชนยังไม่เอื้ออำนวยต่อกัน ทำให้การรับรู้ข่าวสารของประชาชนไม่เพียงพอ ต่อการตัดสินใจ ในการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาและการขาดระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ

๒.๕ การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ จากการพัฒนาที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลชุมชน ได้พัฒนาตามแนวทางและนโยบายของรัฐมาตลอด แต่ในการติดต่อประสานงานและการสนับสนุนหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องยังล่าช้า ทำให้ประชาชนในพื้นที่ขาดความมั่นใจต่อการบริหารจัดการของภาครัฐทำให้ขาดความร่วมมือในการพัฒนาและให้ข้อมูลข่าวสาร

๒.๖ การเมืองท้องถิ่นและกลุ่มผลประโยชน์ จากการศึกษาที่รัฐบาลได้กระจายอำนาจให้สู่ท้องถิ่น ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะนักการเมืองมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง และนักการเมือง เหล่านั้นย่อมรู้ปัญหา และความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการขอประชาชน ได้ดี แต่ยังมีบางส่วนไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีการศึกษาอบรม เพื่อให้รู้เท่าทันกับกลุ่มผลประโยชน์และแก้ไขปัญหาได้

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

๑. โอกาส (Opportunities)

๑.๑ นโยบายของรัฐ จากการศึกษาดำเนินนโยบายของรัฐบาลเข้ามาสนับสนุนในพื้นที่ หรือโครงการสนับสนุน เช่น นโยบายไทยเข้มแข็ง กองทุนหมู่บ้านชุมชนและอินเทอร์เน็ตตำบล สินค้า OTOP การส่งเสริมอาชีพของเกษตรกร

๑.๒ กระแสการปฏิรูประบบราชการและการถ่ายโอนอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากนโยบายของรัฐบาลที่จะปฏิรูประบบราชการและจะถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ที่อยู่ตามกระทรวง ทบวง กรม ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีโอกาที่จะบริหารจัดการงบประมาณ และถ่ายโอนงานต่างๆ ให้แก่ท้องถิ่นได้เป็นผู้กำหนดและวางแนวทางการพัฒนาตามความต้องการของท้องถิ่นเอง

๑.๓ กระแสเศรษฐกิจพอเพียง จากสภาพเศรษฐกิจสังคมปัจจุบัน ประกอบกับการปกครองของประเทศไทย ทำให้แรงงานภายในตัวเมือง ได้กลับมาอยู่ในหมู่บ้านและชุมชนเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจแรงงานที่อยู่ในตัวเมืองได้กลับมาประกอบอาชีพเกษตรกรรมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ หากมีการส่งเสริมและให้ความรู้จะทำให้ แรงงานในกรณีนี้มีความเข้มแข็งและสามารถจะทำให้ชุมชนเข้มแข็งได้ในอนาคต

๒. อุปสรรค (Threats)

๒.๑ ภัยธรรมชาติ ได้แก่ ภัยแล้ง น้ำท่วม จึงเป็นอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพทางเกษตรกรรมของประชาชนในพื้นที่

๒.๒ การแข่งขันทางผลิตภัณฑ์ ประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมเงิน ได้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเหมือนกับประชาชนในพื้นที่อื่นๆ แต่เมื่อผลิตผลทางการเกษตรออกสู่ตลาดทำให้เกิดการแข่งขันและถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง ทำให้ผลผลิตตกต่ำและรายได้ของประชาชนไม่อยู่จุดคุ้มทุน กลุ่มอาชีพที่จัดตั้งในเขตตำบลเมื่อนำสินค้าที่ผลิตออกจำหน่ายจะเหมือนกับกลุ่มอื่นที่ผลิตอยู่ทำให้เกิดการแข่งขันในด้านราคาและตลาด

๒.๓ การเข้าถึงแหล่งเงินทุน ถึงแม้ว่าประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชุมเงิน จะมีกลุ่มอาชีพและมีแหล่งเงินทุนในการดำเนินงานได้ง่ายแต่การเข้าถึงแหล่งเงินทุนลำบากและเมื่อนำทุนมาดำเนินการแล้วก็ทำให้ขาดทุน เพราะประชาชนยังขาดข้อมูลในการวางแผนงานต่อการตัดสินใจ เมื่อลงทุนแล้วจึงประสบภาวะขาดทุน ทำให้ประชาชนในพื้นที่เป็นหนี้สิน

๒.๔ ผลกระทบจากการค้าเสรี ถึงแม้ว่าการเปิดตลาดในระดับเสรีจะทำให้การค้าขายได้สะดวก แต่ในทางกลับกันเกษตรกรผู้ผลิตสินค้าทางการเกษตรได้รับผลกระทบอยู่อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการเปิดตลาดเสรีทำให้เกิดการแข่งขันทางการผลิต และเกษตรกรในท้องถิ่นยังคงทำการผลิตแบบวิถีเก่าอยู่ทำให้ผลผลิตออกมาไม่สามารถแข่งขันกับตลาดภายนอกได้ และต้นทุนในการผลิตสูง ทำให้เกษตรกรขาดทุน

๒.๕ ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำจากภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ เนื่องจากราคาน้ำมันที่เพิ่มขึ้น รัฐบาลได้ทำการปล่อยราคาน้ำมันลอยตัว เพื่อลดสภาวะขาดทุน ส่งผลทำให้ประชาชนมีการใช้จ่ายในการบริโภคน้อยลง ค่าครองชีพสูงขึ้น แต่ราคาของผลิตผลทางการเกษตรกลับไม่เพิ่มขึ้น

นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมเงิน

๑. ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชุมเงิน ให้มีทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๒. ปกป้องคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชุมเงิน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใส และต้องตรวจสอบได้ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

นโยบายแนวปฏิบัติเพื่อผลผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมเงิน

๑. ผลักดันการทำงานเป็นทีมและการทำงาน Cross Function ควบคู่กับการเร่งเสริมสร้างขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องของหลักการ ระเบียบวิธีการ และความชำนาญอื่น ๆ (Capacity Building)

๒. จัดให้มีการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันภายในสำนักงบประมาณ (จากผู้บริหารระดับสูง สู่อำเภอ และสู่ระดับปฏิบัติการ) ซึ่งจะเป็นการสร้างฐานการทำงานด้วยความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ชุมชน ให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๓. จัดอบรมเชิงสัมมนาและเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชุมชน เพื่อยกระดับความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และ ประสบการณ์ฯ เข้าร่วมสัมมนาเพื่อ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับบุคลากรสำนักงบประมาณ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน

๔. จัดหาและติดตั้งระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับองค์ความรู้ในการบริหารโครงการทั้งจาก ภายในและภายนอกสำนักงบประมาณ โดยติดตั้งผ่านระบบเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยภายในองค์กร

๕. สร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวทาง “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลชุมชน

นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมชน

๒. เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้น ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมชน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง กับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเดียวกัน

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูล ของอัตรากำลังในหน่วยงานที่ลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู องค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่งเป็น หน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

อปท.	กำหนด ส่วนราชการ	งบประมาณ ใช้จ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงานครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
อบต.ชุมชน	๗	๓๒,๒๓๗,๐๐๐	๑๖	๒	-	๑๓	๔
อบต.หนองคู	๖	๓๗,๔๐๓,๐๐๐	๑๘	๔	๑	๑๓	๑๔
อบต.สิงห์	๗	๓๗,๔๕๘,๐๐๐	๑๕	๓	-	๑๒	๗

จากการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู องค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมชน จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเกี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

นโยบายด้านอัตราค่าจ้างและการบริหารอัตราค่าจ้างภายในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมชน

๑. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา
๕. การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. กองส่งเสริมการเกษตร
๗. กองสวัสดิการสังคม

๒. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง
กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่
ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ
ประกอบด้วย

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	บริหารกลาง	๑	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	บริหารต้น	๑	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)			
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	อำนวยการต้น	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ปก./ชก.	๑	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ชำนาญการ	๑	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)	ปฏิบัติการ	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ชำนาญงาน	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	
นักการภารโรง (ทักษะ)	-	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป			
คนงานทั่วไป	-	๒	
กองคลัง (๐๔)			
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานงานคลัง ระดับต้น)	อำนวยการต้น	๑	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	ชำนาญการ	๑	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	ชำนาญการ	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	ชำนาญงาน	๑	
พนักงานจ้างภารกิจ			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พนักงานพัสดุ	-	๑	
กองช่าง (๐๕)			
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	อำนวยการต้น	๑	
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	ปฏิบัติงาน	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)			
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	ผู้อำนวยการต้น	๑	
ครู คศ.๒ (ศพด.บ้านชุมเงิน)	คศ.๑	๑	
ครู คศ.๑ (ศพด.บ้านสะแนน)	คศ.๑	๑	
พนักงานจ้างภารกิจ			
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.บ้านสะแนน)	-	๑	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศพด.บ้านชุมเงิน)	-	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	
พนักงานจ้างทั่วไป	-		
คนงานทั่วไป		๑	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)			
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	ชำนาญการ	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	-	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป			
คนงานทั่วไป	-	๑	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	-	๑	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)			
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	ชำนาญการ	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปก./ชก)	-	๑	
รวม		๓๕	

๒. วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมเงิน

“องค์การบริหารส่วนตำบลชุมเงิน เป็นเมืองน่าอยู่ การบริหารจัดการที่ดี มีเศรษฐกิจที่มั่นคง การคมนาคมสะดวก สังคมเข้มแข็ง และเป็นแหล่งทำการเกษตรอินทรีย์

พันธกิจ (Mission)

๑. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของประชาชนในพื้นที่ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้
๓. พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๔. การเพิ่มศักยภาพของชุมชนให้มีความเข้มแข็งและการพัฒนาที่ยั่งยืน

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. เพื่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้ ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการพัฒนา และมีความโปร่งใสในการบริหารจัดการ
๒. ประชาชนในพื้นที่มีการประกอบอาชีพที่หลากหลาย มีรายได้เพิ่มขึ้นและสามารถพึ่งพาตนเองได้
๓. ประชาชนได้รับความสะดวก สบาย ในการใช้สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ชุมชนมีความสามัคคี เกิดการรวมกลุ่ม และหาแนวทางพัฒนาชุมชนของตนเองให้เข้มแข็ง

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง ๓ ปี

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมเงิน

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมเงิน เป็นเมืองน่าอยู่ การบริหารจัดการที่ดี มีเศรษฐกิจที่มั่นคง การคมนาคมสะดวก สังคมเข้มแข็ง และเป็นแหล่งทำการเกษตรอินทรีย์

พันธกิจ (Mission)

๑. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของประชาชนในพื้นที่ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้
๓. พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๔. การเพิ่มศักยภาพของชุมชนให้มีความเข้มแข็งและการพัฒนาที่ยั่งยืน

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. เพื่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้ ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการพัฒนา และมีความโปร่งใสในการบริหารจัดการ
๒. ประชาชนในพื้นที่มีการประกอบอาชีพที่หลากหลาย มีรายได้เพิ่มขึ้นและสามารถพึ่งพาตนเองได้
๓. ประชาชนได้รับความสะดวก สบาย ในการใช้สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ชุมชนมีความสามัคคี เกิดการรวมกลุ่ม และหาแนวทางพัฒนาชุมชนของตนเองให้เข้มแข็ง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา และแนวทางการพัฒนา มีดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แผนงานการพัฒนา

๑. การพัฒนาการคมนาคมและขนส่ง
๒. การพัฒนาการสาธารณสุขโรค
๓. การพัฒนาการผังเมืองและควบคุมอาคาร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แผนงานการพัฒนา

๑. การพัฒนาการส่งเสริมอาชีพ
๒. การพัฒนางานสวัสดิการสังคม
๓. การพัฒนาการศึกษา
๔. การพัฒนาการสาธารณสุข
๕. การพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แผนงานการพัฒนา

๑. การพัฒนาการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. การพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การพัฒนาการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและการท่องเที่ยว

แผนงานการพัฒนา

๑. การพัฒนาการส่งเสริมการลงทุน
๒. การพัฒนาการอุตสาหกรรม
๓. การพัฒนาการท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการพาณิชย์ยกรรม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

แผนงานการพัฒนา

๑. การพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่า
๒. การพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๖. ยุทธศาสตร์พัฒนาการศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แผนงานการพัฒนา

๑. การพัฒนาการปกป้อง คุ้มครอง ควบคุม ดูแลรักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ
๒. การพัฒนาอนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

**๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล
แผนงานการพัฒนา**

๑. การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยการบริหารจัดการที่ดี

๓. กรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑. แผนงานการพัฒนาการคมนาคมและขนส่ง
- ๑.๒. แผนงานการพัฒนาการสาธารณสุขปึก
- ๑.๓. แผนงานการพัฒนาการผังเมืองและควบคุมอาคาร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑. แผนงานการพัฒนาการส่งเสริมอาชีพ
- ๒.๒. แผนงานการพัฒนางานสวัสดิการสังคม
- ๒.๓. แผนงานการพัฒนาการศึกษา
- ๒.๔. แผนงานการพัฒนาการสาธารณสุข
- ๒.๕. แผนงานการพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑. แผนงานการพัฒนาการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓.๒. แผนงานการพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๓. แผนงานการพัฒนาการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

- ๔.๑. แผนงานการพัฒนาการส่งเสริมการลงทุน
- ๔.๒. แผนงานการพัฒนาการอุตสาหกรรม
- ๔.๓. แผนงานการพัฒนาการท่องเที่ยว
- ๔.๔. แผนงานการพัฒนาการพาณิชย์กรรม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

- ๕.๑. แผนงานการพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่า
- ๕.๒. แผนงานการพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๖.๑. แผนงานการพัฒนาการปกป้อง คุ้มครอง ควบคุม ดูแลรักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ
- ๖.๒. แผนงานการพัฒนาอนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

- ๗.๑. แผนงานการพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการบริหารจัดการที่ดี

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน ในเขตของพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) องค์การบริหารส่วนตำบลชุมชน สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ๒.๓ ว่างงานนอกฤดูทำนา
- ๒.๔ รายได้ต่ำ

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งน้ำข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก,สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๕ ขาดความรู้ด้านสุขอนามัย
- ๓.๖ การจัดการขยะมูลฝอยไม่ถูกสุขลักษณะ

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ขาดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชน และภูมิปัญญา

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาน้ำกัดเซาะตลิ่งพัง
- ๖.๒ น้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติ ไม่เพียงพอในฤดูแล้ง
- ๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๔ น้ำท่วม
- ๖.๕ คุณภาพชีวิตต่ำ

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๗.๓ การเชื่อมประสานงานขององค์กรภาครัฐในพื้นที่

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งตู้โทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนดิน ถนนลูกรัง ถนน คสล. ก่อสร้างถนน คสล. และถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

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

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้โภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๓.๕ จัดเก็บขยะให้ถูกสุขลักษณะและเพียงพอ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๖.๔ ก่อสร้างพนังกั้นน้ำป้องกันตลิ่งพัง
- ๖.๕ ก่อสร้างร่องระบายน้ำเพื่อการเกษตร

๗. ความต้องการ

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) องค์กรบริหารส่วนตำบล เงิน วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางน้ำทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรรมราษฎร

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
 - (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล
- ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
 - (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
 - (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
 - (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
 - (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
 - (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
 - (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
 - (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมชน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

<p>หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>
--

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) องค์กรบริหารส่วนตำบลชุมชนเงิน นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) องค์กรบริหารส่วนตำบลชุมชนเงิน วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๕. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๖. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) องค์กรบริหารส่วนตำบลชุมชนเงิน (กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖) กองส่งเสริมการเกษตร
- ๗) กองสวัสดิการสังคม

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล.,อบต.และเมืองพัทยา) มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ ๗ ส่วน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จคล่องตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) องค์กรบริหารส่วนตำบลชุมชนเงิน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลชุมชนเงิน จึงกำหนดภารกิจและงานด้านต่าง ๆ ในกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๕ <u>งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อบังคับประชุม - งานงานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน 	<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๕ <u>งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อบังคับประชุม - งานงานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๖ งานเทศกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนการบริการ 	<p>๑.๖ งานเทศกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนการบริการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๓.กองช่าง</u></p> <p><u>๓.๑ งานกองช่าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณาการ - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทนต์น้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานระบายน้ำ <p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p><u>๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <p><u>๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p><u>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p><u>๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p><u>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม 	<p><u>๓.กองช่าง</u></p> <p><u>๓.๑ งานกองช่าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณาการ - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทนต์น้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานระบายน้ำ <p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p><u>๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <p><u>๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p><u>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p><u>๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p><u>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>๖.กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <p>๗.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๗.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม <p>๗.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <p>๗.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมการเกษตร 	<p>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>๖.กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <p>๗.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๗.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม <p>๗.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <p>๗.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมการเกษตร 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) องค์กรบริหารส่วนตำบลชุมชน วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ศศ.๒ (ศพด.บ้านชุมเงิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ศศ.๑ (ศพด.บ้านสะแนน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.สะแนน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศพด.ชุมเงิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	-	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) สำนักปลัด มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๓๙,๘๘๐	๖๔๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๔,๖๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
	<u>สำนักปลัด (๐๑)</u>						
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๘,๕๖๐	๓๖๕,๗๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๓๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก)	๑	๓๐,๒๙๐	๓๖๘,๔๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ/ชง) (ว่าง) พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๔,๗๙๐	๑๗๗,๔๘๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๐,๘๑๐	๑๒๙,๗๒๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐
๑๐	นักการภารโรง (ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๐,๐๘๐	๑๒๐,๙๖๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐
๑๑	คนงานทั่วไป	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๓,๘๔๘,๘๕๐ ล้านบาท	๓๕,๕๔๑,๒๙๒.๕๐ ล้านบาท	๓๗,๓๑๘,๓๕๗.๑๓ ล้านบาท

๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	กองคลัง (๑๒)						
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานงานคลัง ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๑๐	๔๗๗,๗๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๒๘,๕๖๐	๓๕๒,๗๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	๑	๒๘,๕๖๐	๓๕๒,๗๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๒๓,๓๗๐	๒๘๐,๔๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐
	พนักงานจ้างภารกิจ						
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๔,๗๙๐	๑๗๗,๔๘๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๒,๔๙๐	๑๔๙,๘๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
-	-	-	-	-	-

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๓,๘๔๘,๘๕๐ ล้านบาท	๓๕,๕๔๑,๒๙๒.๕๐ ล้านบาท	๓๗,๓๑๘,๓๕๗.๑๓ ล้านบาท

๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	กองช่าง(๐๕)						
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง (นักบริหารงานท้องถิ่นต้น)	๑	๓๑,๓๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๒	นายช่างโยธา (ปง/ชก) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑๔,๘๕๐	๑๗๘,๒๐๐	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑.๒
-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑.๒
-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑.๒
-	-	-	-	-	-

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๓,๘๔๘,๘๕๐ ล้านบาท	๓๕,๕๔๑,๒๙๒.๕๐ ล้านบาท	๓๗,๓๑๘,๓๕๗.๑๓ ล้านบาท

๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๕,๓๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	ครู (คศ.๒) (ศพด.ขุมเงิน)	๑	๒๓,๙๘๐	๒๘๖,๖๘๐	๙,๑๘๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๓๒๐
๓	ครู (คศ.๑) (ศพด.สะแนน)	๑	๒๓,๙๘๐	๒๘๖,๖๘๐	๙,๑๒๘	๑๐,๓๒๐	๑๐,๓๒๐
	พนักงานจ้างภารกิจ						
๔	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.สะแนน)	๑	๒๐,๒๕๐	๒๔๓,๐๐๐	๑๔,๖๔๐	๑๕,๔๘๐	๑๕,๔๘๐
๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศพด.ขุมเงิน)	๑	๑๐,๐๘๐	๑๒๐,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๗	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑.๒
-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑.๒
-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
-	-	-	-	-	-

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๓,๘๔๘,๘๕๐ ล้านบาท	๓๕,๕๔๑,๒๙๒.๕๐ ล้านบาท	๓๗,๓๑๘,๓๕๗.๑๓ ล้านบาท

๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>						
๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๒	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
-	-	-	-	-	-

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๓,๘๔๘,๘๕๐ ล้านบาท	๓๕,๕๔๑,๒๙๒.๕๐ ล้านบาท	๓๗,๓๑๘,๓๕๗.๑๓ ล้านบาท

๖. กongsเสริมการเกษตร มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	กongsเสริมการเกษตร						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑๑,๙๑๐	๑๔๒,๙๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
-	-	-	-	-	-

๓๗

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
	-		-	-	-

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๓,๘๔๘,๘๕๐ ล้านบาท	๓๕,๕๔๑,๒๙๒.๕๐ ล้านบาท	๓๗,๓๑๘,๓๕๗.๑๓ ล้านบาท

๗.กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	กองสวัสดิการสังคม						
๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (ว่าง)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๑๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐

๖) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
-	-	-	-	-	-

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๓,๘๔๘,๘๕๐ ล้านบาท	๓๕,๕๔๑,๒๙๒.๕๐ ล้านบาท	๓๗,๓๑๘,๓๕๗.๑๓ ล้านบาท

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นายแมน สุนทรา	รัฐศาสตรศาสตร มหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๕-๓-๐๐-๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงาน ท้องถิ่น	กลาง	๔๕-๓-๐๐-๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๗๘,๕๖๐	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๓๙,๘๘๐
๒	นายเสก บรรจุทรัพย์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	๔๕-๓-๐๐-๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงาน ท้องถิ่น	ต้น	๔๕-๓-๐๐-๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙,๖๘๐

สำนักปลัด อบต.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นางวันทนา โคตรชุม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน ทั่วไป	ต้น	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๒๘,๕๖๐
๒	นางชฎารัตน์ พัฒนกุล	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สหวิทยาการเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่น)	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๒๖,๙๘๐
๓	นางเพ็ญพรรณ ขาสีวรรณ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สหวิทยาการเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่น)	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากร บุคคล	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๒๘,๐๓๐
๔	จ.ส.อ.พงษ์ศักดิ์ วงษ์ศรีแก้ว	รัฐศาสตรบัณฑิต	๔๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและ บรรเทา สาธารณภัย	ปก.	๔๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก.	๓๖๗,๕๖๐	-	๔,๙๒๐ (๔๑๐x๑๒)	๓๐,๒๒๐
๕	ว่าง	-	๔๕-๐๓-๐๑-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ชง.	๔๕-๐๓-๐๑-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๖	น.ส.ปิ่นไทย แสนสุข	รัฐศาสตรศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผช.เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๗๗,๔๘๐	-	-	๑๔,๗๙๐

สำนักปลัด อบต.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๗	นายวิทยา สุทธิประภา	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๙,๗๙๐	-	-	๑๐,๘๑๐
๘	นายประจักษ์ มุ่งผล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	มัธยมศึกษาตอนต้น	นักการภารโรง (ทักษะ)	-	-	นักการภารโรง (ทักษะ)		๑๒๐,๙๖๐	-	-	๑๐,๐๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๙	นายวิวัฒน์ เสงี่ยมประเสริฐ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๑๐	นางสาวกมลชนก แสนสุข	ปริญญาตรี สาขาการออกแบบ อุตสาหกรรม	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นางจันทร์เพ็ญ ไชยนา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการ คลัง	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๖,๓๑๐
๒	นางรัชชนก คำภักดิ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สหวิทยาการเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่น)	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชก	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชก	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๒๘,๕๖๐
๓	นางมิ่งขวัญ โชติแสง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สหวิทยาการเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่น)	๔๕-๓-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ชก	๔๕-๓-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ชก	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๒๘,๕๖๐
๔	นายไพโรทย ปิตตลา	รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๒๘๐,๔๔๐	-	-	๒๓,๓๗๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕	น.ส.ครองสุข วาจาดี	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผช.เจ้าพนักงาน การเงินฯ	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน การเงินฯ	-	๑๖๙,๘๐๐	-	-	๑๔,๑๕๐
๖	นางสาวปิยนันท์ ทิมโพธิ์กลาง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๑,๕๐๐
๗	น.ส.หทัยรัตน์ บุญสุข	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผช.เจ้าพนักงาน พัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๙,๘๘๐	-	-	๑๒,๔๙๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นายชั้นสูง เผ่าเพ็ง	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงาน ช่าง	ต้น	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๑,๓๔๐
๒	นายธีรารุจ เจริญไฉ	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปก/ ชง	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปก/ ชง	๑๗๘,๒๐๐	-	-	๑๔,๘๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓	นายสุทัศน์ พันธมาตร	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่าง โยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่าง โยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๑,๕๐๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นายครองศักดิ์ กุลบุตรดี	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศึกษาศาสตร์)	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองการศึกษาฯ	ต้น	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองการศึกษาฯ	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๑,๓๔๐
๒	นางรุ่งตะวัน ชื่นบาน	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาประถมวัย)	๓๕-๒-๐๐๘๔	ครู	คศ.๒	๓๕-๒-๐๐๘๔	ครู	คศ.๒	๒๘๖,๖๘๐	-	-	๒๓,๘๙๐
๓	นางพรทิพย์ แสนสุข	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาประถมวัย)	๓๕-๒-๐๒๓๓	ครู	คศ.๑	๓๕-๒-๐๒๓๓	ครู	คศ.๑	๒๘๖,๖๘๐	-	-	๒๓,๘๙๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๔	น.ส.บุญเยี่ยม ล้วนศรี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาประถมวัย)	-	ผช.หัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผช.หัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒๔๓,๐๐๐	-	-	๒๐,๒๕๐
๕	นางวิราวรรณ ทองวิสุทธิ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาประถมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๐,๙๖๐	-	-	๑๐,๐๘๐
๖	นางสาววรรณพร ธีรบุญกุล	ประกาศนียบัตรชั้นสูง (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๑,๕๐๐
๗	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นางสาววาสนา คำเกวียน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐			๙,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นายพีรวิชญ์ ดิษย์เทวาพรณ์	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ชก.	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๒๘,๕๖๐
๒	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาววรุณกร บัวผั้น	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาธารณสุขชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สาธารณสุขชุมชน	-	นางสาววรุณกร บัวผั้น	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สาธารณสุขชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๑,๕๐๐ ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓	นายสยัน มาศรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ช่างยนต์)	-	คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐

กองส่งเสริมการเกษตร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวธนาภรณ์ สว่างสุข	ปริญญาตรี สัตวศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้า พนักงาน การเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเกษตร	-	๑๔๒,๙๒๐			๑๑,๙๑๐

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ ชก.	๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ ชก.	๓๘๗,๒๔๐	-	-	-
๒	นายณัฐชัย แสนสุข	รัฐศาสตร์บัณฑิต	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๑,๕๐๐

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยกสรจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้าที่ใช้การวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) องค์กรบริหารส่วนตำบลชุมชน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำให้สิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ฯลฯ
