



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลช้องไม้แกว
อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 - 2572



จัดทำโดย

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลช้องไม้แกว
อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๙


(นายโกศล บัวขาวเกาะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพรพรรณภา พรหมสวัสดิ์)
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้วเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว ได้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑ - ๒
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒ - ๖
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชน	๗ - ๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐ - ๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘ - ๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒ - ๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖ - ๓๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓ - ๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๔๑ - ๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๒ - ๔๓

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.ก.พ. และ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา จัดทำแผนอัตรากำลังของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ.ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.)ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ก.จ.จ.ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ หนังสือที่ ขพ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๐๑๑๘ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ด้วยสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภทจำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบและมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีโครงสร้าง การแบ่ง ส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการกำหนด ประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)

๒.๕ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) สามารถ วางแผน อัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากร ทาง การศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และ ยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) สามารถควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล อบต.และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจน กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลัง ของส่วนราชการต่างๆให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานใน ปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผน กรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้อง ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความ พร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้าง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจ ของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

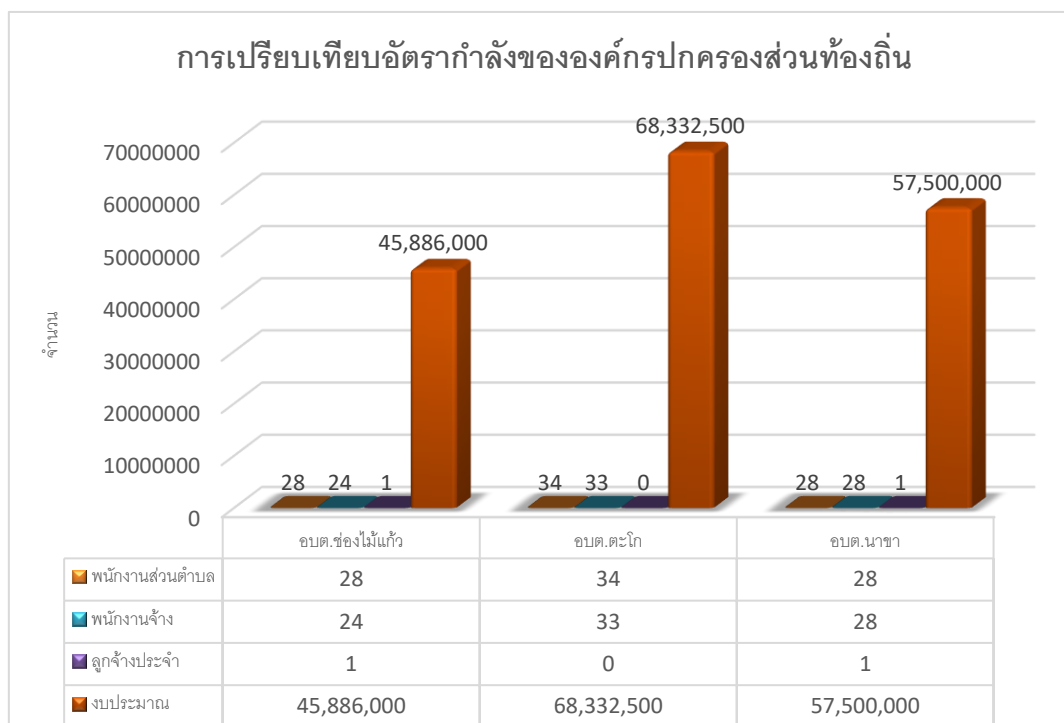
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน



กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุ ว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
กรกฎาคม ๒๕๖๙	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต.ตะโก อบต.นาขา
กรกฎาคม ๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงานอัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
กรกฎาคม ๒๕๖๙	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดชุมพร
กันยายน ๒๕๖๙	ก.อบต.จังหวัด แจ่มมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๒๕๖๙
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.ช่องไม้แก้ว ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆเพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว

๔.๑ วิสัยทัศน์

“โครงสร้างพื้นฐานดี สืบสานประเพณีท้องถิ่น ส่งเสริมการศึกษาและกีฬา พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

๔.๒ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการบริการประชาชน

๔.๓ เป้าประสงค์

๑. ระบบบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคมและการขนส่งได้มาตรฐาน ได้รับความสะดวกรวดเร็ว สามารถเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึง
๒. คนมีคุณภาพและมีความเข้มแข็งควบคู่สังคมน่าอยู่
๓. ประชาชนมีความรัก สามัคคีต่อกัน สามารถรับมือสาธารณภัยต่าง ๆ ได้ ลดปัญหาอาชญากรรมและความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ประชาชน มีการพัฒนาในการประกอบอาชีพโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในพื้นที่
๕. จัดกิจกรรมที่ดีต่อการส่งเสริม สนับสนุน ทำนุบำรุง สืบสานศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยการประสานความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ
๖. การบริหารจัดการจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน และสามารถให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการสร้าง พัฒนาปรับปรุง ซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคมและการขนส่ง
๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ประชาชน นักเรียน นักศึกษา มีความพึงพอใจด้านการศึกษาพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างรวดเร็ว ทันสมัยสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม
๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรมการดำเนินการด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการจัดระเบียบชุมชนสังคม
๔. จำนวนกิจกรรม/โครงการด้านการพัฒนาอาชีพ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมประสบผลสำเร็จ
๕. จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และกลุ่มเป้าหมายได้รับความพึงพอใจ
๖. จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ประชาชน องค์กรอื่นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตลอดจนการบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๕ คำเป้าหมาย

๑. มีการสร้าง พัฒนา ปรับปรุงซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการการคมนาคมและการขนส่งได้มาตรฐาน
๒. ประชาชนทั่วไป นักเรียน นักศึกษา ได้รับบริการด้านคุณภาพชีวิตและด้านการศึกษาอย่างรวดเร็วทั่วถึงทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
๓. มีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการจัดระเบียบชุมชนสังคม
๔. มีการจัดกิจกรรม/โครงการด้านการพัฒนาอาชีพ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. มีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ
๖. ประชาชน องค์กรอื่นมีส่วนร่วมในการบริหาร ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้บริการสาธารณะ

๔.๖ กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร
 - กลยุทธ์ที่ ๒ : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่ง ด้านสาธารณูปโภคด้านสาธารณูปการและการพัฒนาการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
 - กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
 - กลยุทธ์ที่ ๒ : จัดบริการสาธารณสุข สุขภาพพลานามัยของประชาชน
๓. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
 - กลยุทธ์ที่ ๑ : การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - กลยุทธ์ที่ ๒ : การป้องกันและแก้ไขปัญหอบาตรและสิ่งเสพติด
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม
 - กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคเกษตร
 - กลยุทธ์ที่ ๒ : ปกป้องจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีอัตลักษณ์ของท้องถิ่นสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการบริการประชาชน
 - กลยุทธ์ที่ ๑ : การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร
 - กลยุทธ์ที่ ๒ : การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารจัดการของประชาชนในพื้นที่ตามหลักธรรมาภิบาล

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้นเพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- ระบบบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน ระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคมและการขนส่ง ได้มาตรฐาน ได้รับความสะดวกรวดเร็ว สามารถเข้าถึง บริการได้อย่างทั่วถึง	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคมและคุณภาพ ชีวิต	- ประชาชนทั่วไป นักเรียน นักศึกษา ได้รับการด้าน คุณภาพชีวิตและด้านการศึกษาอย่างรวดเร็ว ทัวถึง ท้นสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม	- ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการสาธารณสุข - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - ยาม - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การจัด ระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความ สงบเรียบร้อย	- ประชาชนมีความรัก สามัคคีต่อกัน สามารถรับมือ กับสาธารณภัยต่าง ๆ ได้ ลดปัญหาเสพติดความไม่ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ปลัด อบต.- รองปลัดอบต. - ผู้อำนวยการกองช่าง - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด เบา - พนักงานขับรถยนต์ - คนงาน - ยาม
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม	-ประชาชน มีการพัฒนาในการประกอบอาชีพโดยยึดหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ทุก ภาคส่วนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูและบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่	- ปลัด อบต. - รองปลัดอบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นิติกร - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	-จัดกิจกรรมที่ดีต่อการส่งเสริม สนับสนุน ทำนุบำรุง สืบสานศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยการประสานความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านบริหารจัดการ การสร้างธรรมาภิบาล และการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	-การบริหารจัดการจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน และสามารถให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกระดับ เช่น - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองคลัง - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิชาการพัสดุ - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ฯลฯ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้วนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้วให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้วจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้วยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว ยังได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้าน และนโยบายของรัฐบาล ตลอดจนนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก (*มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (*มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (*มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (*มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (**มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (**มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (*มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (*มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (*มาตรา ๖๘ (๔)และ**มาตรา๑๖(๑๓)(๑๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (**มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (**มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (**มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (*มาตรา ๖๗ (๔)และ**มาตรา๑๖(๒๔))
- (๒) การผังเมือง (*มาตรา ๖๘ (๑๓)และ**มาตรา๑๖(๒๕))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (**มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๔) การควบคุมอาคาร (**มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (**มาตรา ๑๖(๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (*มาตรา ๖๘ (๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน (*มาตรา ๖๘ (๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (*มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (*มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น(**มาตรา ๑๖(๑))
- (๖) การส่งเสริมท่องเที่ยว (*มาตรา๖๘(๑๒)และ**มาตรา ๑๖ (๘))
- (๗) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (**มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (*มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (*มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (*มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (**มาตรา ๑๖ (๑๘))(๓)
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (**มาตรา ๑๖(๒๔))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (*มาตรา ๖๗ (๘) และ **มาตรา ๑๖ (๑๑))
- (๒) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (*มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (*มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (*มาตรา ๖๗ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (**มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้วได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ * หมายถึงพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒

**หมายถึงพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ.๒๕๓๗แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. มีถนนหลวงสาย ๔๑ (เอเชีย ๔๑)ผ่านพื้นที่ ๒. เส้นทางเชื่อมถึงกันทุกหมู่บ้าน ๓. มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหมู่บ้าน ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ๕. หมู่บ้านให้ความร่วมมือในการสำรวจปัญหาและเสนอความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานผ่านกระบวนการประชาคมท้องถิ่น ๖. นโยบายผู้บริหารท้องถิ่นเอื้อต่อการพัฒนาและดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. งบประมาณในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ๒. จำนวนบุคลากรไม่เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓. ระบบแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตรยังไม่ครอบคลุมเพียงพอในบางพื้นที่
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค(Threats)
๑. หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้การสนับสนุนในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ๒. มีโอกาสได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐทั้งในระดับจังหวัด ระดับกรม ๓. ประชาชนให้ความร่วมมือ/อุทิศที่ดินสำหรับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศส่งผลให้เกิดฝนตกหนัก น้ำหลาก และน้ำท่วม ซึ่งสร้างความเสียหายต่อถนน สะพาน และระบบระบายน้ำ ๒. สภาพพื้นที่ตอนบนของตำบลเป็นพื้นที่ราบเชิงภูเขาทำให้ประสบปัญหาในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๓. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทำให้งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ ๔. ข้อจำกัด ด้านกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างอาจส่งผลให้การดำเนินการโครงการล่าช้า

๒. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา ๓ แห่งในพื้นที่ ๒. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง ๓. มีโครงสร้างการบริหารงานบุคคลและมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถรับผิดชอบงานด้านสังคมและสวัสดิการโดยตรง ๔. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับตำบลประจำองค์การบริหารส่วนตำบล ๕. มีศูนย์พัฒนาครอบครัวระดับตำบล ๖. มีสนามกีฬา/ลานกีฬาประจำหมู่บ้าน ๗. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ๘. มีอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน(อสม.)ที่มีความพร้อมและเพียงพอต่อการให้บริการด้านสาธารณสุข ๙. มีโครงการ/กิจกรรมด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ๑๐. มีการดำเนินโครงการด้านสวัสดิการสังคม การส่งเสริมสุขภาพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง ๑๑. นโยบายผู้บริหารเอื้อต่อการพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต	๑. ประชาชนบางส่วนยังมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพและพึ่งพาภาคเกษตรกรรมเป็นหลัก ๒. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้ภาระด้านการดูแลสุขภาพและสวัสดิการเพิ่มขึ้น ๓. ประชาชนบางกลุ่มยังขาดความรู้สุขภาพ การป้องกันโรค และการดูแลตนเอง
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค(Threats)
๑. หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนและช่วยเหลือด้านสังคมงานสาธารณสุขและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๒. นโยบายรัฐบาลในการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและคนพิการ ๓. กระแสการส่งเสริมสุขภาพเชิงป้องกันและดูแลสุขภาพแบบองค์รวมได้รับความนิยมมากขึ้น	๑. มีประชาชนแฝง/แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ ทำให้ยากต่อการควบคุมดูแล ๒. การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่และโรคติดต่อ อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพและการดำรงชีวิตของประชาชน ๓. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและความผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตร ส่งผลกระทบต่อรายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชน ๔. ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยเฉพาะกลุ่มผู้มีรายได้น้อย

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. มีรถบรรทุกน้ำและเรือท้องแบน สำหรับใช้ในการป้องกันช่วยเหลือ และบรรเทาสาธารณภัย ๒. มีศูนย์อำนวยการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน/ศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด(ศตส.)/ประจำองค์การบริหารส่วนตำบล ๓. มีป้อมตำรวจตั้งอยู่ในพื้นที่ (หมู่ที่ ๕) ในการช่วยสอดส่องดูแลและรักษาความปลอดภัย ๔. ประชาชนในพื้นที่มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความสามัคคี และมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ	๑. จำนวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.) ไม่เพียงพอและไม่สามารถปฏิบัติงานได้จริงทุกคน ๒. อุปกรณ์ เครื่องมือ และยานพาหนะที่ใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังไม่เพียงพอ ๓. ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้และความตระหนักด้านการป้องกันภัย การรักษาความปลอดภัย และการปฏิบัติตามกฎหมาย

โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค(Threats)
๑. หน่วยงานภาครัฐ /เอกชน ให้ความสำคัญในการจัดหลักสูตรอบรมเพิ่มทักษะและศักยภาพสำหรับการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น ๒. ภาครัฐมีนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชุมชน	๑. ปัญหายาเสพติด การแพร่ระบาดของสารเสพติด และพฤติกรรมเสี่ยงในกลุ่มเด็กและเยาวชน ๒. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอาจส่งผลให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและความไม่ปลอดภัยในชุมชน ๓. อุบัติเหตุทางถนนและการใช้ยานพาหนะที่ไม่ปลอดภัยยังเป็นปัญหาสำคัญ ๔. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศอาจนำไปสู่ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เช่น การหลอกลวงทางออนไลน์ อาชญากรรมทางไซเบอร์ เป็นต้น

๔. ด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. สภาพพื้นที่เหมาะแก่การเพาะปลูกโดยเฉพาะพืชเศรษฐกิจ ๒. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร ๓. มีศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่ ๔. มีพื้นที่ป่าเหมาะแก่การฟื้นฟูและอนุรักษ์ให้คงความสมบูรณ์ ๕. มีแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ/แหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในพื้นที่เหมาะแก่การพัฒนา ๖. มีหน่วยป้องกันรักษาป่าที่ ขพ. ๗ (ทุ่งตะโก)	๑. ขาดงบประมาณในการสนับสนุนกลุ่มอาชีพ ๒. เกษตรกรไม่สามารถกำหนดราคาผลผลิตทางเกษตรได้เอง ๓. แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างครบวงจร ขาดสิ่งอำนวยความสะดวก ขาดการประชาสัมพันธ์ ๔. ผลิตภัณฑ์ชุมชนและสินค้าเกษตรยังขาดการสร้างมูลค่าเพิ่ม การพัฒนาบรรจุภัณฑ์และการสร้างตราสินค้า ๕. ประชาชนและผู้ประกอบการบางส่วนยังขาดทักษะด้านการตลาดออนไลน์และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. มีนักลงทุนมาก่อสร้างสถานที่รับซื้อผลผลิตในพื้นที่ ๒. นโยบายภาครัฐให้ความสำคัญกับเกษตรกร ๓. นโยบายภาครัฐในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว ๔. เทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์มออนไลน์ช่วยเพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้าและการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว	๑. เกิดภัยธรรมชาติบ่อย ส่งผลกระทบต่อพื้นที่เพาะปลูกพืชผลเสียหาย ๒. ผลไม้จะออกสู่ตลาดพร้อมกัน ทำให้ราคาตกต่ำ ๓. ความผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตร และต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น ๔. การเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและปัญหาสิ่งแวดล้อมอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและศักยภาพด้านการท่องเที่ยว

๕. ด้านส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. ประชาชนในพื้นที่มีประเพณี วัฒนธรรม และวิถีชีวิตชุมชนที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนาน สะท้อนถึงอัตลักษณ์ความเป็นชุมชนท้องถิ่น ๒. มีการจัดงานประเพณีในเขตพื้นที่อย่างต่อเนื่อง อาทิ งานประเพณีแข่งขันเรือยาว/ลอยกระทง ฯลฯ ๓. มีปราชญ์ชาวบ้านและผู้รู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่คนรุ่นหลัง ๔. อบต.จัดให้มีโครงการ/กิจกรรมด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ๗. นโยบายผู้บริหารเอื้อต่อการพัฒนา	๑. เยาวชนบางส่วนขาดความสนใจในการเรียนรู้และสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. การรวบรวม บันทึก และจัดเก็บองค์ความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นยังไม่เป็นระบบ ๓. การประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางวัฒนธรรมและแหล่งเรียนรู้ในพื้นที่ยังไม่ทั่วถึง ๔. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวิถีชีวิตสมัยใหม่ส่งผลให้บางประเพณีลบลบบาทและความสำคัญลง

โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค(Threats)
๑. หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และงานประเพณีท้องถิ่น	๑. กระแสโลกาภิวัตน์และวัฒนธรรมจากภายนอกส่งผลต่อค่านิยมและวิถีชีวิตของคนในชุมชนโดยเฉพาะกลุ่มเยาวชน
๒. เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถนำมาใช้ในการรวบรวม จัดเก็บ และเผยแพร่องค์ความรู้ทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒. การสูญหายของปราชญ์ชาวบ้านและผู้รู้ในชุมชนจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
๓. กระแสการอนุรักษ์อัตลักษณ์ท้องถิ่นและการเรียนรู้วิถีชุมชนได้รับความสนใจจากนักท่องเที่ยวและคนรุ่นใหม่มากขึ้น	๓. การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคมทำให้ประชาชนมีเวลาร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรมน้อยลง

๖. ด้านบริหารจัดการ การสร้างธรรมาภิบาล และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. มีโครงสร้างการบริหารงาน/การมอบอำนาจ/มอบหมายงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน	๑. ระบบการบริหารงานบุคคลยังไม่มีประสิทธิภาพ/มีตำแหน่งว่างจากแผนอัตราค้าง
๒. มีเว็บไซต์ สำหรับการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผลการดำเนินงาน	๒. งบประมาณในการพัฒนาองค์กรและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีข้อจำกัด
๓. ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามัคคี	๓. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารยังไม่สามารถเข้าถึงประชาชนทุกกลุ่มได้อย่างทั่วถึง
๔. มีหน่วยออกบริการประชาชนนอกสถานที่และมีการให้บริการประชาชนในช่วงพักเที่ยง	
๕. สถานที่ตั้งของที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสม การเดินทางมาที่ทำการมีความสะดวก	
๖. มีการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและการดำเนินกิจกรรมสาธารณะ	
๗. ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา และบุคลากรมีความใกล้ชิดกับประชาชนสามารถรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว	
๘. มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค(Threats)
๑. กฎหมาย ให้อิสระ/กระจายอำนาจให้แก่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒. ภารกิจถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ขณะที่ทรัพยากรและงบประมาณมีจำกัด
๓. นโยบายภาครัฐส่งเสริมการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาระบบราชการดิจิทัล	๓. ประชาชนคาดหวังต่อการให้บริการสาธารณะสูงขึ้นทั้งด้านคุณภาพ ความรวดเร็ว และความโปร่งใส
๔. ประชาชนมีความตื่นตัวและให้ความสำคัญกับการตรวจสอบการดำเนินงานภาครัฐมากขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาความโปร่งใส	๔. สถานการณ์เศรษฐกิจและข้อจำกัดด้านงบประมาณภาครัฐอาจส่งผลต่อการดำเนินโครงการพัฒนาต่างๆ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน (๒) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง (๑) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย (๒) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน (๔) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว (๕) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ (๖) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๗) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร (๘) การส่งเสริมศาสนา ประเพณีท้องถิ่น และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม (๙) การส่งเสริมการศึกษา	๑. สำนักปลัด อบต. ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้วมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้วให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการทื่องค์กรบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับ การดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย ในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาดังเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑.๔ งานนิติการ	๑.๔ งานนิติการ	
๑.๕ งานสวัสดิการสังคม	๑.๕ งานสวัสดิการสังคม	
๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒.๓ งานพัฒนารายได้	๒.๓ งานพัฒนารายได้	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๓.๒ งานโยธา	๓.๒ งานโยธา	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๔.๓ งานบริหารการศึกษา	๔.๓ งานบริหารการศึกษา	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้วได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วและสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ยาม (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ครู พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่างเดิม ๒
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๙๒	๙๒	๙๒	๙๒	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๗๖,๑๖๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๕๒,๘๔๐	๕๘๓,๒๐๐	๖๑๕,๓๖๐	๓๙,๖๘๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๗๐	๒๗,๑๐๐	๔๖๘,๐๖๐	๔๙๓,๖๓๐	๕๒๐,๗๓๐	ว่างเดิม
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นัก บริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ขพ.	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๕๖๒,๐๘๐	๕๙๕,๙๒๐	๖๓๑,๖๘๐	๔๔,๑๘๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขพ.	๑	๑	๔๒๑,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๓๒๐	๒๖,๘๘๐	๒๘,๔๔๐	๔๔๗,๐๐๐	๔๗๓,๘๘๐	๕๐๒,๓๒๐	๓๕,๑๔๐
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ขก.	๑	๑	๓๕๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๖๐๐	๒๒,๙๒๐	๒๔,๓๖๐	๓๘๑,๔๘๐	๔๐๔,๔๐๐	๔๒๘,๗๖๐	๒๙,๙๙๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ขก.	๑	๑	๒๔๔,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๗๖๐	๑๕,๖๐๐	๑๖,๕๖๐	๒๕๙,๕๖๐	๒๗๕,๑๖๐	๒๙๑,๗๒๐	๒๐,๔๐๐
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๙	นิติกร	ปก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ขง.	๑	๑	๒๓๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๒๘๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๙๖๐	๒๕๐,๔๔๐	๒๖๕,๕๖๐	๒๘๑,๕๒๐	๑๙,๖๘๐
	พนักงานจ้าง																		
๑๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ)		๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๓,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๑๘,๑๕๐
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน (ภารกิจ)		๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๑๘,๑๕๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)		๑	๑	๑๙๙,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๖๐๐	๒๑๑,๐๐๐	๒๒๔,๖๔๐	๑๖,๖๓๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)		๑	๑	๒๐๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๒๑๐,๒๔๐	๒๑๘,๗๖๐	๒๒๗,๕๒๐	๑๖,๘๔๐
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด เบา (ภารกิจ)		๑	-	๑๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	ว่างเดิม
๑๖	พนักงานขับรถยนต์(ภารกิจ)		๑	๑	๑๕๑,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๐๔๐	๑๖๔,๔๐๐	๑๗๑,๐๐๐	๑๒,๖๖๐
๑๗	พนักงานขับรถยนต์(ภารกิจ)		๑	๑	๑๔๑,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๗๒๐	๑๕๓,๗๒๐	๑๕๙,๙๖๐	๑๑,๘๓๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๘	การโรง (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๙	คนงาน (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๐	คนงาน (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๑	ยาม (ทั่วไป)		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๖๐๒,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๒๔๐	๓๘,๔๐๐	๔๐,๖๘๐	๖๘๐,๗๖๐	๗๑๙,๑๖๐	๗๕๙,๘๔๐	๕๐,๒๑๐
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๓๗๔,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๕๖๐	๒๓,๘๘๐	๒๕,๓๒๐	๓๙๖,๙๖๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๔๖,๑๖๐	๓๑,๒๐๐
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๗,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๒๘๐	๑๕,๑๒๐	๑๖,๐๘๐	๒๕๑,๖๔๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๘๒,๘๔๐	๑๙,๗๘๐
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๗	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี		๑	๑	๒๘๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๘๔๐	๙,๔๘๐	๒๙๘,๒๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๒๔,๐๘๐
	พนักงานจ้าง																		
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ภารกิจ)		๑	๑	๒๒๔,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๓,๑๖๐	๒๔๒,๕๒๐	๒๕๒,๒๔๐	๑๘,๖๘๐
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)		๑	๑	๑๘๕,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๓,๒๐๐	๒๐๑,๐๐๐	๒๐๙,๐๔๐	๑๕,๔๘๐
๓๐	คนงาน (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองช่าง (๐๕)																		
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นัก บริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๖๑๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๗๒๐	๓๙,๐๐๐	๔๑,๒๘๐	๖๔๘,๓๖๐	๖๘๗,๓๖๐	๗๒๘,๖๔๐	๕๐,๙๗๐
๓๒	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๘๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๔๐๐	๑๘,๔๘๐	๑๙,๕๖๐	๓๐๖,๓๖๐	๓๒๔,๘๔๐	๓๔๔,๔๐๐	๒๔,๐๘๐
๓๔	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)		๑	๑	๒๒๖,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๖,๐๔๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๕๕,๓๖๐	๑๘,๙๑๐
๓๖	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)		๑	๑	๑๕๒,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๒๘๐	๑๖๔,๖๔๐	๑๗๑,๒๔๐	๑๒,๖๘๐
๓๗	คนงาน (ทั่วไป)		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๓๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๔๗,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๙๒๐	๓๖,๙๖๐	๖๒๒,๒๐๐	๖๕๗,๑๒๐	๖๙๔,๐๘๐	๔๕,๖๑๐
๓๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๓๓,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๓๕๓,๕๒๐	๓๗๔,๗๖๐	๓๙๗,๓๒๐	๒๗,๗๙๐
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๒๑,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๐๐๐	๒๓๔,๓๖๐	๒๔๘,๕๒๐	๒๖๓,๕๒๐	๑๘,๔๒๐
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ว่างเดิม
๔๒	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๓	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ว่างเดิม
๔๔	ครู		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)		๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๓,๙๒๐
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ว่างเดิม
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน ว่างเดิม
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๑๕๘,๘๘๐	๑๖๕,๒๔๐	๑๗๑,๙๖๐	๑๒,๗๓๐
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																		
๕๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๕๒	๓๕	๑๒,๑๓๒,๓๖๐	๒๑๖,๐๐๐	๕๒	๕๒	๕๒	-	-	-	๖๒๒,๙๐๐	๖๖๔,๒๘๐	๗๐๐,๘๕๐	๑๒,๙๗๑,๒๖๐	๑๓,๖๓๕,๕๔๐	๑๔,๓๓๖,๓๙๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๙๔๕,๖๘๙	๒,๐๔๕,๓๓๑	๒,๑๕๐,๔๕๙	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)															๑๔,๙๑๖,๙๔๙	๑๕,๖๘๐,๘๗๑	๑๖,๔๘๖,๘๔๙	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี															๓๐.๙๖	๓๑.๐๐	๓๑.๐๔	

หมายเหตุ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐	๔๘,๑๘๐,๓๐๐	บาท	(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙)
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑	๕๐,๕๘๙,๓๑๕	บาท	(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐)
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒	๕๓,๑๑๘,๗๘๑	บาท	(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑)

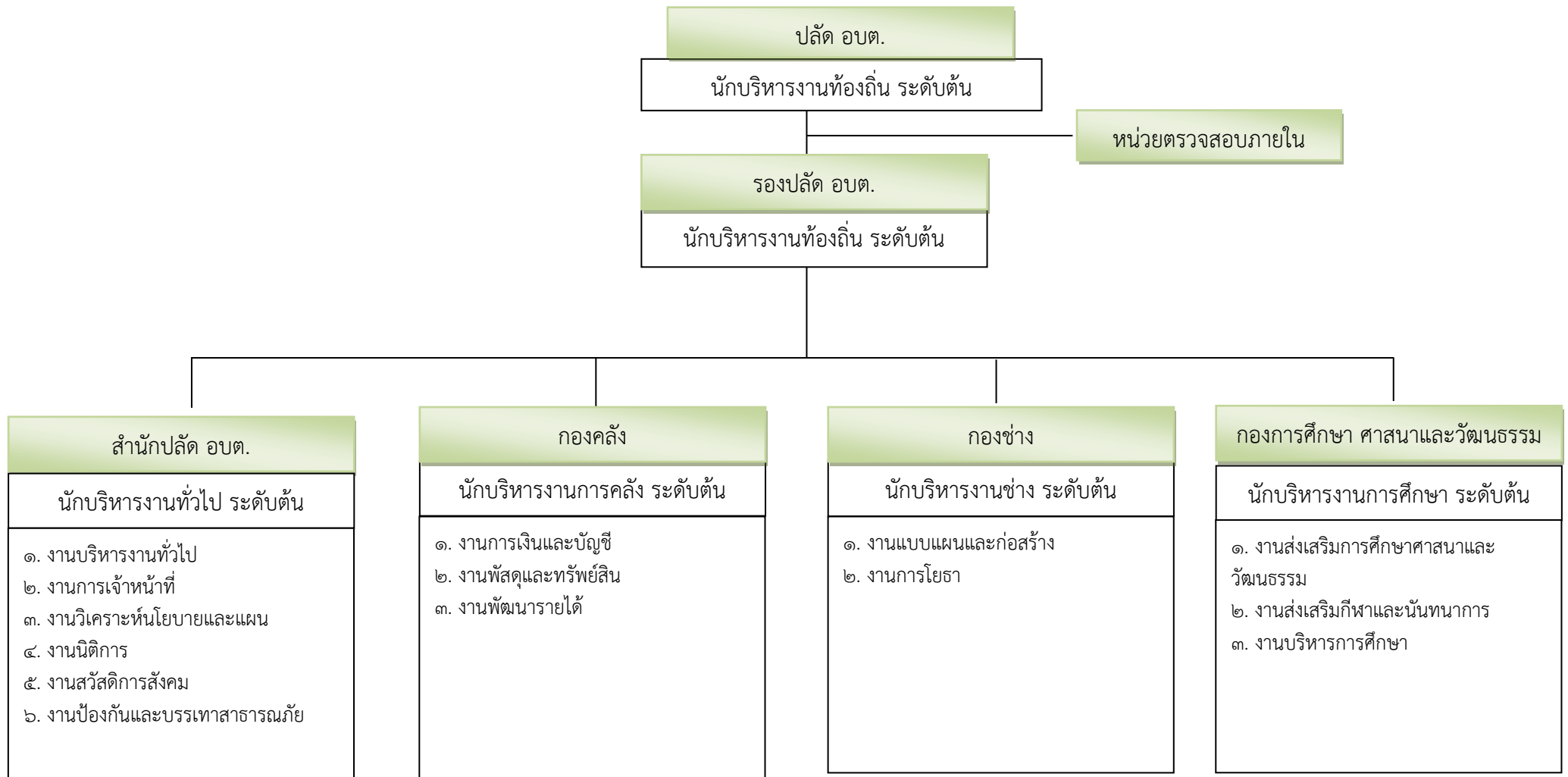
***งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙

๔๕,๘๘๖,๐๐๐

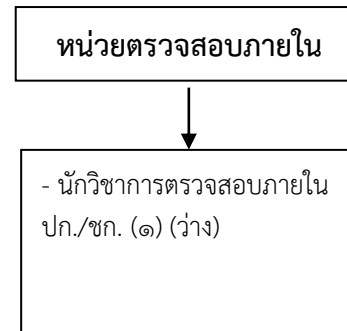
บาท***

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว

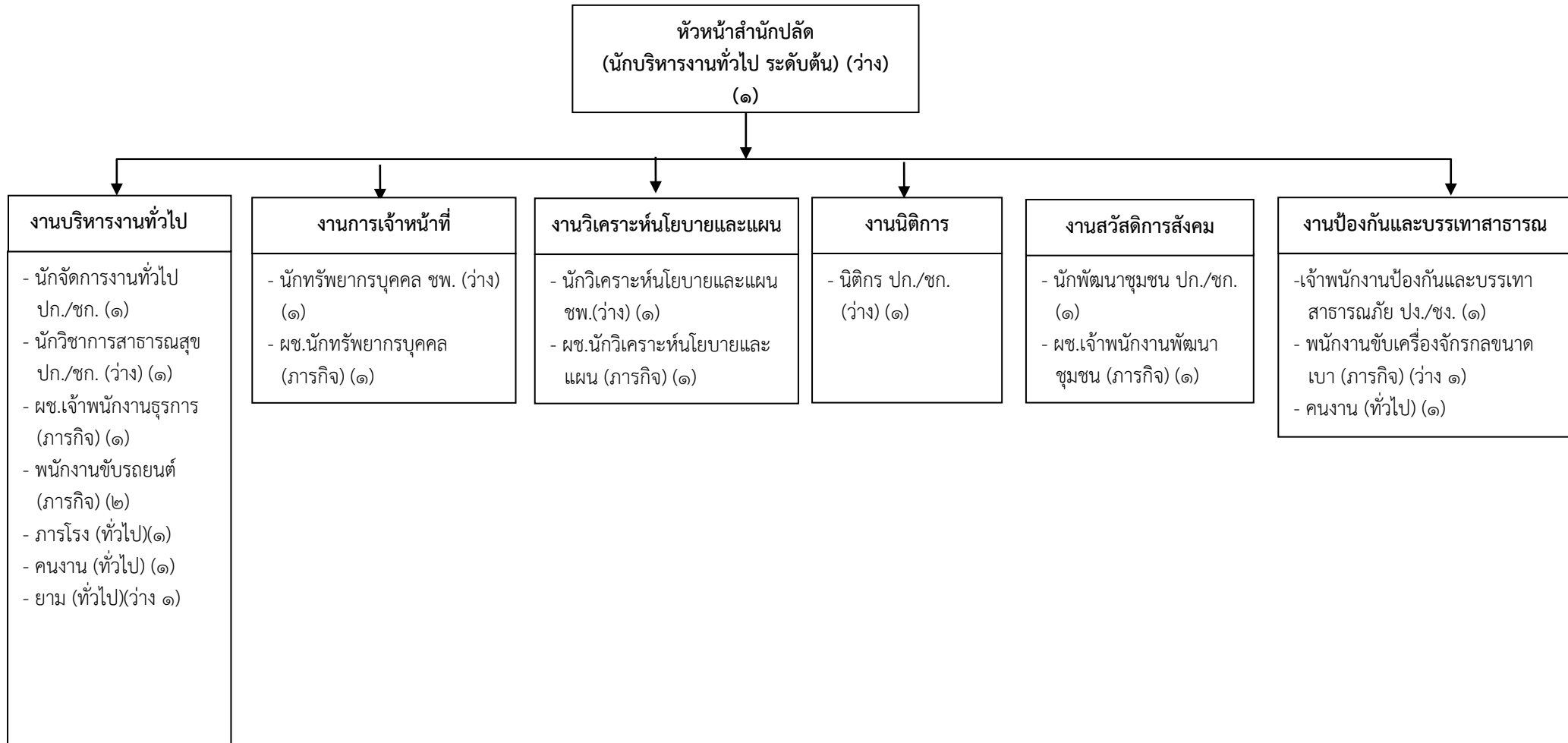


โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



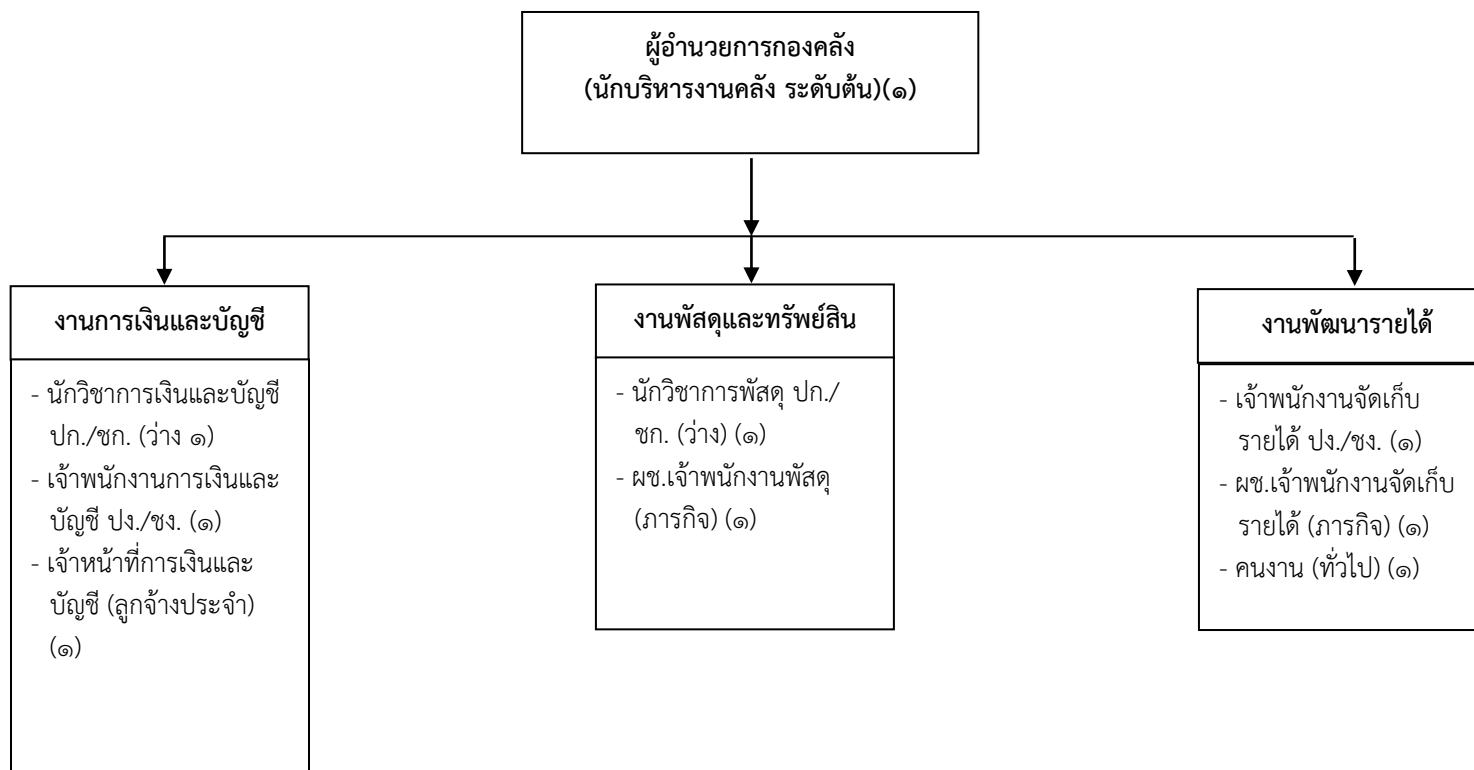
ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



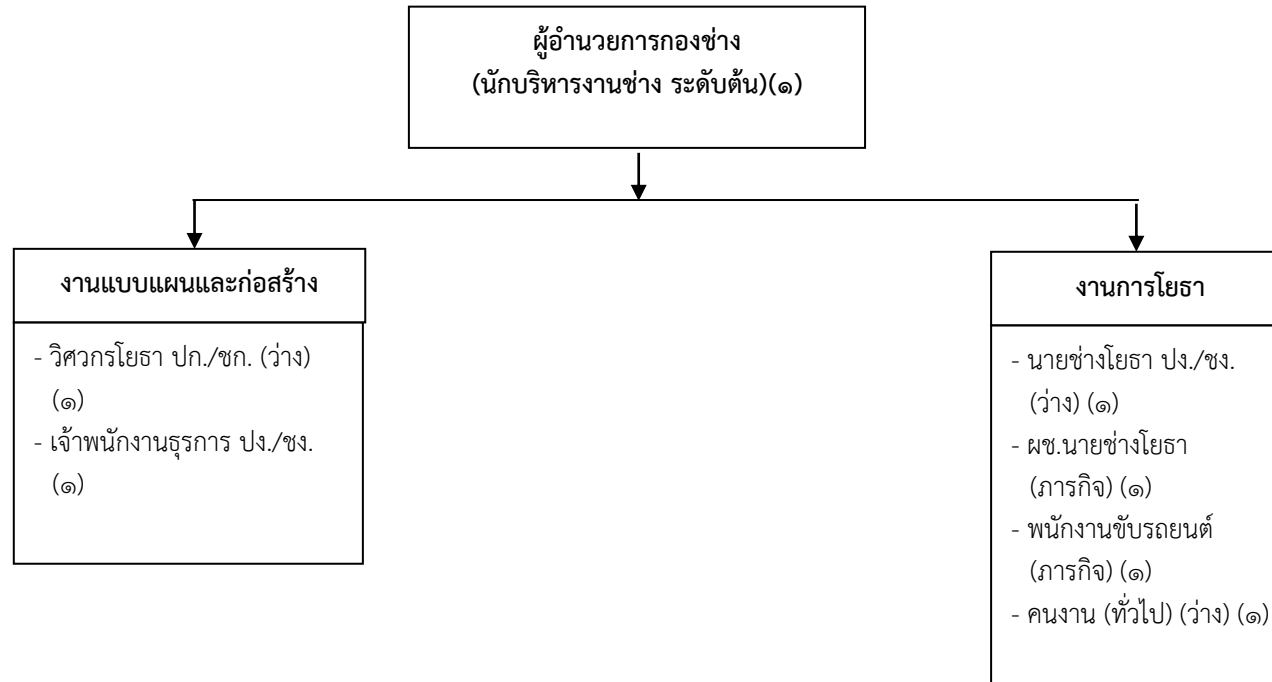
ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๒	๑	๓	-	-	๑	-	๗	๔

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๒	-	๒	-	๑	๒	๑

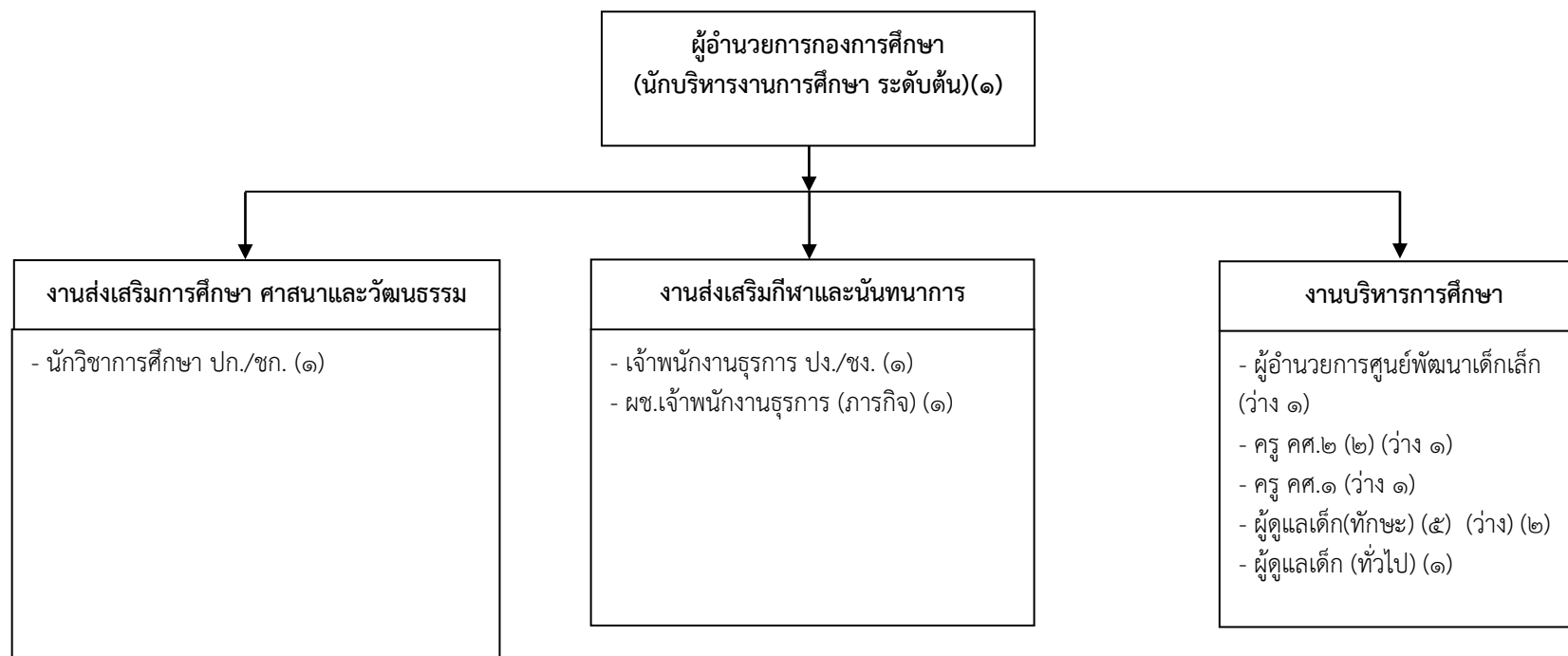
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	-	๑	๑	-	๒	๑

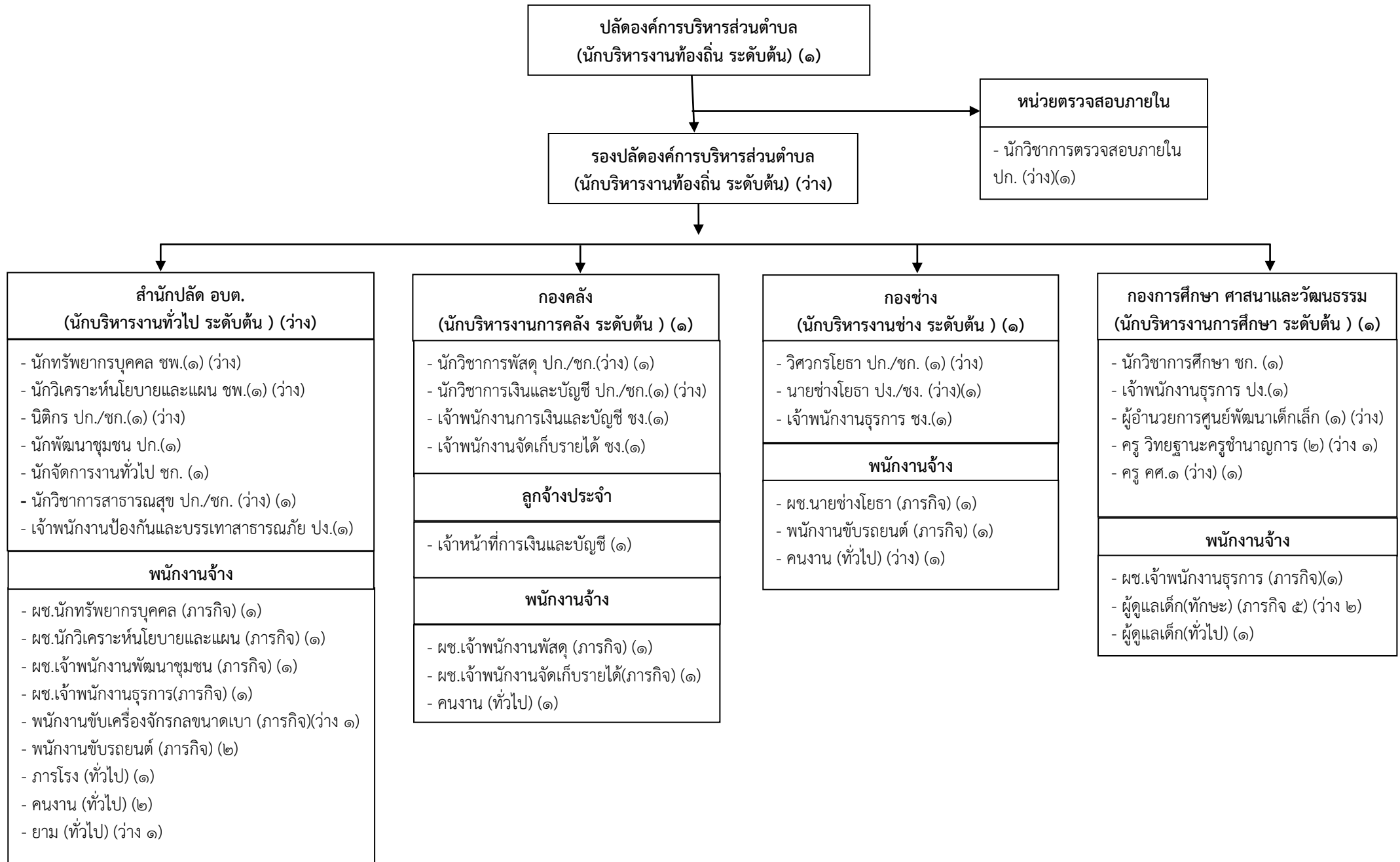
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓๑



ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู			ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
								วิทยฐานะ ครูชำนาญ การพิเศษ	วิทยฐานะ ครูชำนาญ การ	ไม่มี วิทยฐานะ				
จำนวน	-	๒	๑	-	-	-	๑	-	๒	๑	-	-	๖	๑

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว



๙. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายสุรศักดิ์ วิเชียรแก้ว	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐ x ๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	-	๕'๒๔,๑๖๐
๒	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๔	นางสาวพรรณผกา พรหมสวัสดิ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล ชก. รักษาการในตำแหน่ง	ชพ.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล ชก. รักษาการในตำแหน่ง	ชพ.	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐ x ๑๒)	-	-	๕๓๐,๑๖๐
๕	ว่าที่ร้อยตรีหญิง ดวงพร บุญชู	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.รักษาการในตำแหน่ง	ชพ.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.รักษาการในตำแหน่ง	ชพ.	๔๒๑,๖๘๐ (๓๕,๑๔๐ x ๑๒)	-	-	๔๒๑,๖๘๐
๖	นางสาวอารยา กัลยานวัตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕๙,๘๘๐ (๒๙,๙๙๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๙,๘๘๐
๗	นางสาวนฤมล ชินรัตน์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๔๔,๘๐๐ (๒๐,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๔,๘๐๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๘	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๙	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๐	นายสอรัฐ รัตนปรกรณ์	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๓๖,๑๖๐ (๑๙,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๖,๑๖๐
๑๑	นางสาวปาริชาติ จันทร์สุวรรณ	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๗,๘๐๐
๑๒	นางสาวชนากานต์ ทศนภูมิ	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๗,๘๐๐
๑๓	นางปนัดดา เกษแก้ว	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๙๙,๕๖๐ (๑๖,๖๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๙,๕๖๐
๑๔	นางสาวสิริยาภรณ์ แสงสุวรรณ	ปวส. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๒,๐๘๐ (๑๖,๘๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๒,๐๘๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๕	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๖,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๖	นายยุทธนา แซ่ตัน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๑,๙๒๐ (๑๒,๖๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๑,๙๒๐
๑๗	นายพนัส กัลยาณวัตร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๑,๙๖๐ (๑๑,๘๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๑,๙๖๐
๑๘	นางสาวฐานิต สบายวงศ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายอาทิตย์ ชนก	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายณฤพณ์ มณีสุวรรณ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	ว่าง	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๒	นางดวงสุดา สุทธิรัตน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๐๒,๕๒๐ (๕๐,๒๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๖๔๔,๕๒๐
๒๓	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๔	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๕	นางสาวปราณี ทวีศรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๗๔,๔๐๐ (๓๑,๒๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๗๔,๔๐๐
๒๖	นายธีรพัฒน์ เรืองอร่าม	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๓๗,๓๖๐ (๑๙,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๗,๓๖๐
๒๗	นางสาวสุภาวดี แสงสุวรรณ	ปวช.	-	ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๒๘๘,๙๖๐ (๒๔,๐๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๘,๙๖๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๘	นางจันทิรา พรหมราช	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานจ้าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๒๔,๑๖๐	-	-	๒๒๔,๑๖๐
๒๙	นางสาวเบญจวรรณ รุ่งสว่าง	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	(๑๘,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๕,๗๖๐
									๑๘๕,๗๖๐			
๓๐	นางสาววรรณิกา พวงงาม	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(๑๕,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									๑๐๘,๐๐๐			
๓๑	นายวรศักดิ์ ศักดิ์แสง	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๑๑,๖๔๐	-	-	๖๑๑,๖๔๐
									(๕๐,๙๗๐ x ๑๒)			
๓๒	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๓	นางสาวสุมาลา รอดบุญมา	บัญชีบัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	(ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๘๘,๙๖๐
									๒๘๘,๙๖๐			
๓๔	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	(๒๔,๐๘๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
									๒๙๗,๙๐๐			
									(ค่ากลางเงินเดือน)			

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๕	นายคนเนศ พลลือ	ปวส.	-	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๒๖,๙๒๐ (๑๘,๙๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๖,๙๒๐
๓๖	นายวัชรพงษ์ ทวยนาค	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๒,๑๖๐ (๑๒,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๒,๑๖๐
๓๗	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๘	นางพรพิมล ชูเมือง	การศึกษามหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๕๗,๓๒๐ (๔๕,๖๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๕๘,๓๒๐
๓๙	นางสาวพรณิดา เพชรแก้ว	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๓๓,๔๘๐ (๒๗,๗๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๓,๔๘๐
๔๐	นางสาววิภาณี ครองไตรเวทย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๑-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒๑,๐๔๐ (๑๘,๔๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๑,๐๔๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๑	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	-	๔๔๗,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน) (ว่างเดิม)
๔๒	นางสุวิมล กัณถาวร	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๙	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	๑๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๙	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	๔๔๘,๓๒๐ (๓๗,๓๖๐ X ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๓	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๐	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	๑๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๐	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน) (ว่างเดิม)
๔๔	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๑	ครู พนักงานจ้าง	-	๑๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๑	ครู พนักงานจ้าง	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน) (ว่างเดิม)
๔๕	นายธีรวัชร วัชนะ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๔๖	นางอนงค์ ผุดมี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๓๔,๖๐๐ (๑๙,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๗	นางณภัชฌม ศรีสุบัติ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๘๕,๘๘๐ (๑๕,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๘	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน) (ว่างเดิม)
๔๙	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน) (ว่างเดิม)
๕๐	นางสาวจุฑารัตน์ เพชรรัตน์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๕๑	นางสาวอรพรรณ เนื้อแก้ว	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	ว่าง	-	๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ ชก.	๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนากฎหมายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน แนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่งขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้วได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก