



-ร่าง-

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง

สารบัญ

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๔๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๕๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๕



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อยจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน้ำจืดน้อย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน้ำจืดน้อย พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม สามารถใช้บริหารจัดการงานบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อเป็นกรอบในการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๑.๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนให้ความสำคัญสอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ต้องมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม (Strategy linkage) ความเชื่อมโยงในเชิงยุทธศาสตร์ที่เชื่อมต่อกันเพื่อให้เกิดภาพรวม (Overview) การเชื่อมโยงจากจุดหนึ่งไปจุดหนึ่งในเชิงยุทธศาสตร์ โดยสามารถนำเข้าสู่รอยต่อที่เข้าหากันได้อย่างกลมกลืน แม้ว่าจะเรียกชื่อที่แตกต่างกันก็ตาม แต่ก็สามารถเดินทางไปด้วยกันได้ ในเชิงยุทธศาสตร์เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์ระดับมหภาคกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๓) การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) (๔) แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/ภาค (๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดและ (๖) ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดและการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงองค์รวมที่นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นจากยุทธศาสตร์ทุกระดับ มีความสัมพันธ์หรือเชื่อมโยงกันอย่างไรเพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับมหภาคและยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย (๑) วิสัยทัศน์ (๒) ยุทธศาสตร์ (๓) เป้าประสงค์ (๔) ตัวชี้วัด (๕) ค่าเป้าหมาย (๖) กลยุทธ์ และ (๗) จุดยืนทางยุทธศาสตร์ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ได้จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ที่มีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ดังกล่าว และเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ด้วย โดยนำหมุดหมายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มาจัดทำรายละเอียดที่มีความสอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด/ภาค ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด และยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมารายละเอียดดังนี้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีผลบังคับใช้ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ส่งผลให้กรอบระยะเวลา ๕ ปีของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เริ่มต้น ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งเป็นระยะ ๕ ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ ทั้งนี้ การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ อยู่บนความตั้งใจที่จะให้แผนมีจุดเน้นและเป้าหมายของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถบ่งบอกทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนที่ประเทศควรมุ่งไปในระยะ ๕ ปี ถัดไป โดยเป็นผลที่เกิดจากกระบวนการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน ทั้งสถานะของทุนในมิติต่างๆ บทเรียนของการพัฒนาที่ผ่านมาตลอด จนการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยและเงื่อนไขที่จะมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบต่างๆ ของประเทศ รวมถึงการสนับสนุนให้ภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง ตั้งแต่ในขั้นตอนการกำหนดกรอบทิศทางของแผนไปจนถึงการยกร่างแผนนอกจากนี้ การจัดทำแผนพัฒนาฯ

ฉบับที่ ๑๓ ยังอยู่ในช่วงเวลาที่ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลากหลายประการที่เป็นผลสืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ซึ่งไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของประชากร แต่ยังส่งผลให้เกิดเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม นอกจากนี้ ในระยะของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ ยังเป็นช่วงเวลาที่แนวโน้มของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้น การเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ระหว่างประเทศ ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่างๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. การสร้างความสามารถในการ
๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ
๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย จึงมีนโยบายด้านการบริหารงาน ดังนี้

๑. ด้านการเมืองการบริหาร

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของอบต.น้ำจืดน้อย ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการและประชาชน

๑.๑ จะบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่และสนองตอบสอดคล้องกับแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

๑.๒ วางระเบียบและจัดการตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑.๓ บุคลากรต้องพร้อมให้บริการประชาชนและปฏิบัติตนอย่างเต็มที่และเต็มใจ

๑.๔ ให้มีศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ในสภาพปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

๑.๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของอบต.ได้รับการศึกษาอบรมศึกษาดูงาน

เพิ่มพูนความรู้เพื่อยกระดับมาตรฐานประสิทธิภาพของการทำงาน อันเป็นประโยชน์ต่อราชการและประชาชน

๑.๖ ส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมตั้งแต่ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับประโยชน์

๒. ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต ความสงบเรียบร้อยปลอดภัย

เพื่อพัฒนาคุณภาพสังคม ชีวิตจิตใจ สิ่งแวดล้อมให้สมดุลอันเป็นประโยชน์ทั้งระบบ

๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุนบรรณรักษ์ให้มีคุณธรรม จริยธรรม วินัย ความสามัคคีปรองดอง สมานฉันท์ทั้งในหน่วยงานและท้องถิ่น

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนภาคประชาสังคมให้มีการเสวนา การทำประชาคม การทำ

ประชากรหรืออื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อราชการและประชาชน

๒.๓ บริหารจัดการการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสตามหลักความถูกต้องและพึงประสงค์ของราชการและประชาชน

๒.๔ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีโครงการงานกิจกรรมด้านสุขภาพ สุขอนามัย การสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ

เพื่อพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนประสานร่วมมือจัดทำสนองต่อความจำเป็น ความสำคัญ เป็นการ ดำเนินการ ให้สะดวกสบาย ต่อการดำรงชีวิตที่ดี ของประชาชนให้เพียงพอและช่วยยกระดับพัฒนาในด้านอื่น ๆ

๓.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมจัดระบบด้านบริหารจัดการสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ เพิ่มคุณภาพประสิทธิภาพ ประชาชนพึงพอใจ

๓.๒ จัดให้มีใหม่หรือเพิ่มเติมในพื้นที่ที่อยู่อาศัยของประชาชนที่ยังไม่ทั่วถึง

๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุนประสานงานความร่วมมือ กับส่วนราชการอื่น ๆ ที่มี งบประมาณ เชี่ยวชาญ ชำนาญการเพื่อให้มีการแก้ไขปัญหาและยกระดับมาตรฐาน

๔. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาและวัฒนธรรม กีฬา

นันทนาการ

เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมดี ดำรงคงไว้ซึ่งความเป็นไทยและชื่อเสียง

๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการทำนุบำรุงรักษา ยกระดับมาตรฐานให้ประชาชน สนใจพึงพอใจ

๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุนจัดให้มีการพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการฝึกอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยน เรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพของราชการและประชาชน

๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกแข่งขันกีฬาและนันทนาการ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

เพื่อยกระดับมาตรฐานการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มี คุณค่า เป็นประโยชน์สูงสุด มั่งคั่งยั่งยืน

๕.๑ ให้มีโครงการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดีนำไปสู่ความน่าอยู่ น่าอาศัย น่าท่องเที่ยว

๕.๒ ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อจัดทำเป็นโครงการงานกิจกรรมที่ เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์และนำไปสู่การท่องเที่ยวการใช้ ประโยชน์อย่างคุ้มค่าและยั่งยืน

๖. ด้านเศรษฐกิจและการลงทุน

เพื่อส่งเสริม สนับสนุนในการดำรงชีวิต ประกอบอาชีพของประชาชน รวมถึงการบริหาร จัดการรอบด.ที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจและการลงทุน ต้องยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น ๔ ส่วนคือ

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายโดยแบ่งส่วนราชการสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ ฝ่าย ๘ งาน

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานแผนงานและงบประมาณ
- งานนิติการ
- งานสวัสดิการสังคม
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒. กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการในกองคลัง ออกเป็น ๑ ฝ่าย ๕ งาน ดังนี้

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนารายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานเกี่ยวกับการประปา งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการในกองช่าง ออกเป็น ๑ ฝ่าย ๕ งาน ดังนี้

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานควบคุมอาคาร
- งานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของอบต. งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการในกองการศึกษา ออกเป็น ๑ งาน ดังนี้

- งานตรวจสอบภายใน

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากร ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจ สนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง

จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

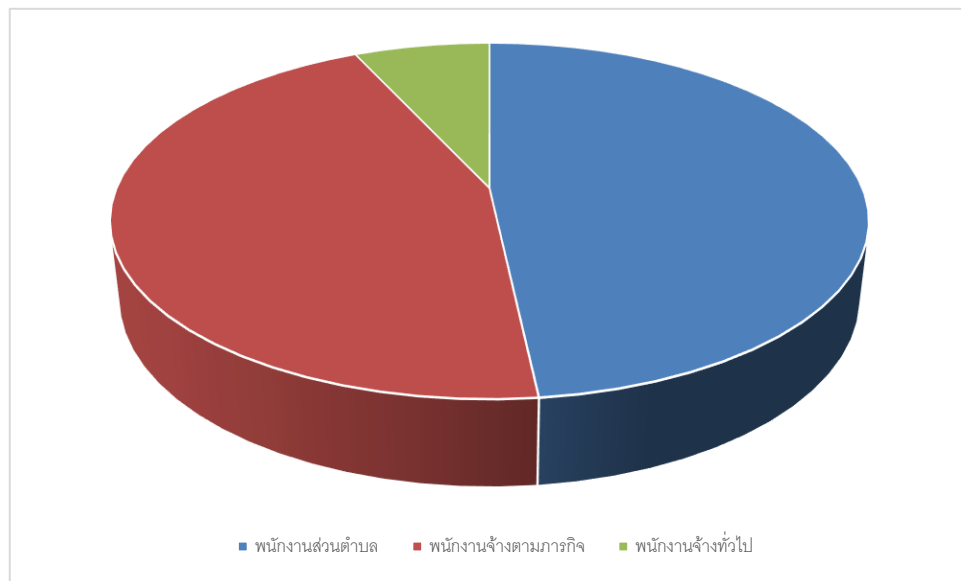
- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลังแสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.น้ำจืดน้อย

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู จำนวน ๑๔ คน คิดเป็น ๔๘.๒๘%

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ คน คิดเป็น ๔๔.๘๓%

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ คน คิดเป็น ๖.๘๐%



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อยมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงินการบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บ รายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ สายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสาย งานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้

คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล ตัวเลข หลักฐานการทำสัญญา และเอกสารต่าง ๆ ทางด้านการเงิน การบัญชี การตรวจสอบการบริหารงบประมาณ การเงิน พัสดุและทรัพย์สิน รวมทั้งการบริหารด้านอื่น ๆ ของส่วนราชการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑ เงินเดือน

๒ เงินประจำตำแหน่ง

๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มี คน ครอง	๑ เดือน	๑๘,๕๒๐	-	-	๖๔๐	๖๔๐	๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๒๒๒,๒๔๐	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๒๒๒,๒๔๐			๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๓,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐ ๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐ (๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๘๙,๓๒๐

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา 3 ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	$\frac{23,830 - 22,700 + 23,830}{2} = 23,765$			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก
ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๙๕,๖๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๕๔,๖๐๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๕.กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบล
น้ำจืดน้อย จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีคุณวุฒิ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก
(คุณวุฒิ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐
ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย
จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นางอรสา จบสุบิน ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)ได้รับเงิน
ค่าตอบแทน ๒๑,๗๙๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๑๒,๓๙๐ บาท และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐ จัดสรร	อปต.จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๘
นาง ก ผู้ดูแล เด็ก (คุณวุฒิ)	๑ เดือน	๒๑,๗๙๐	๙,๔๐๐	๑๒,๓๙๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	-	-	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๙,๒๔๐	๑๗๐,๑๖๐	๑๘๑,๕๖๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๑๔๘,๖๘๐			๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๕๙,๒๔๐	๑๗๐,๑๖๐	๑๘๑,๕๖๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อยแต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

๓.๔ การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

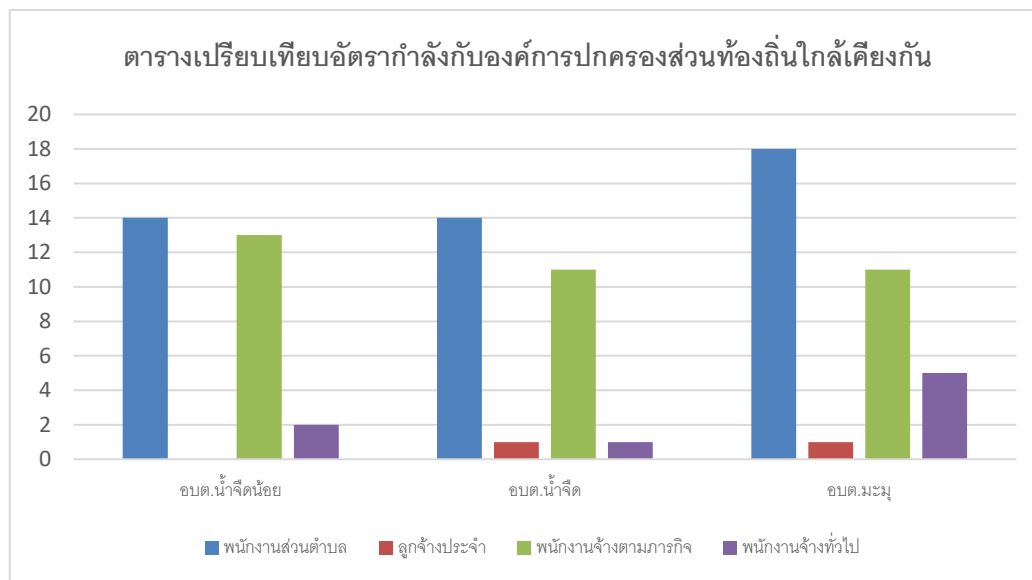
หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

☞ เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน

ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลตามะมู และองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย องค์การบริหารส่วนตำบลมะมู และ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืด ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนด อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก แต่องค์การบริหาร ส่วนตำบลน้ำจืดน้อยยังคงมีภารกิจงานในสังกัดสำนักปลัด ที่ยังขาดบุคลากรในความรับผิดชอบในงาน การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีภารกิจของงานที่เพิ่มขึ้นทุกปีและ สังกัดกองคลัง ยังขาดบุคลากรในงานจัดเก็บรายได้ และส่วนของการเงินและบัญชีที่ยังคงต้องการบุคลากรมา ช่วยงานดังกล่าว อีกทั้งการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ยังขาดหัวหน้าส่วนราชการ ที่จะช่วยวางแผน วิเคราะห์ ควบคุมดูแล ให้การแนะนำ เร่งรัด ติดตามและประเมินงานต่างๆ จึงเห็นควรให้มีการเปิดฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในการพัฒนางาน เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ลดบริหารความเสี่ยงในการดำเนินการทุกด้าน ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย จึงยังมีความจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่ง ขณะปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้แม้ยังขาดประสิทธิภาพและมีความเสี่ยงบางส่วน ส่วนตำแหน่งที่ยังว่าง ไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วน ตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วน

ตำบลน้ำจืดน้อย

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย เช่น

กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง

3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน้ำจืดน้อย

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว

ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อบต. ข้างเคียง	อบต.มะมุ อบต.น้ำจืด
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาร งาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณ งานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดระนอง
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบต.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง 3 ปี มีผลบังคับใช้	อบต.น้ำจืดน้อย ใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนเกิดการชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อตามสภาพการใช้งาน
- ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาซ่อมแซมและบำรุงรักษาถนน
- แหล่งน้ำตามธรรมชาติเกิดการตื้นเขินและมีสิ่งกีดขวางทางน้ำ
- ไม่มีแหล่งน้ำดิบเพื่อทำระบบประปา
- ในช่วงฤดูแล้งจะประสบปัญหาภัยแล้งอย่างรุนแรง
- การบังคับใช้ผังเมืองเป็นไปได้อย่างขาดความเข้าใจและความร่วมมือของประชาชน

๔.๒ คุณภาพชีวิตและสังคม

- ประชาชนขาดสถานที่ออกกำลังกายซึ่งเป็นส่วนร่วมในชุมชน
- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาด
- ประชาชนยังขาดความสนใจในการรักษาสุขภาพและปัญหาด้านสุขภาพอนามัย
- ระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีความพร้อมไม่เท่าที่ควรสำหรับการ

ช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉิน

๔.๓ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ในตำบลน้ำจืดน้อยไม่มีห้องสมุดชุมชน
 - งบประมาณมีจำกัดในการส่งเสริมกิจกรรมด้านการเรียนการสอน
 - ขาดแหล่งรวบรวมข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นของตำบลน้ำจืดน้อยเพื่อศึกษาและเผยแพร่วัฒนธรรมอันดีงามภูมิปัญญาชาวบ้านเรื่องสืบเนื่องจากไม่ได้รับการสืบทอดจากเยาวชนคนรุ่นใหม่
 - ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีทำให้เด็กและเยาวชนห่างไกลจากพุทธศาสนา
- เยาวชนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายน้อยลง

- งบประมาณในการสนับสนุนด้านกีฬาไม่มีข้อจำกัด

๔.๔ ด้านเศรษฐกิจ

- กลุ่มอาชีพภายในตำบลมีหลายกลุ่มแต่ไม่มีการต่อยอดการผลิตผลิต
- ผลทางการเกษตรราคาตกต่ำแต่ต้นทุนในการผลิตสูงเช่น ปุ๋ยยาปราบศัตรูพืช
- ประชาชนบางกลุ่มยังขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวตามธรรมชาติขาดจุดสนใจหรือจุดดึงดูดนักท่องเที่ยว

๔.๕ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นทุกวันทั้งนี้เพราะพฤติกรรมในการบริโภคของประชาชน และปริมาณประชากรเพิ่มขึ้น
- ไม่มีการจัดการขยะมูลฝอยที่ดีเนื่องจากมีการขยายตัวของแหล่งธุรกิจไม่ว่าจะเป็น อู่ซ่อมรถโรงงานผลิตวัสดุก่อสร้าง ปิมน้ำมัน ปิมน้ำแก๊ส

- ประชาชนไม่มีการบำบัดน้ำเสียก่อนทิ้ง

๔.๖ ปัญหาด้านการบริหารจัดการ

- ระบบบริหารจัดการภาครัฐจึงมีกฎระเบียบที่มากทำให้การบริการขาดความคล่องตัว
- ประชาชนไม่เข้าใจระบบการบริหารงานของอบต.ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อประสานงาน
- ประชาชนยังขาดความสนใจในด้านการมีส่วนร่วมด้านการเมืองการปกครองและการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่นในการดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของบุคคลบางกลุ่ม
- ประชาชนยังไม่ค่อยให้ความสำคัญเข้าร่วมการประชาคมการจัดทำแผนเพื่อทราบปัญหาและความต้องการที่ควร
- ประชาชนไม่ค่อยให้ความสนใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของอบต.หรือพรบ.ข้อมูลข่าวสาร
- พนักงานส่วนตำบลต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีที่สุด
- อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ ยังมีปริมาณน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อยได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๕	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ
๖	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการคณะกรรมการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

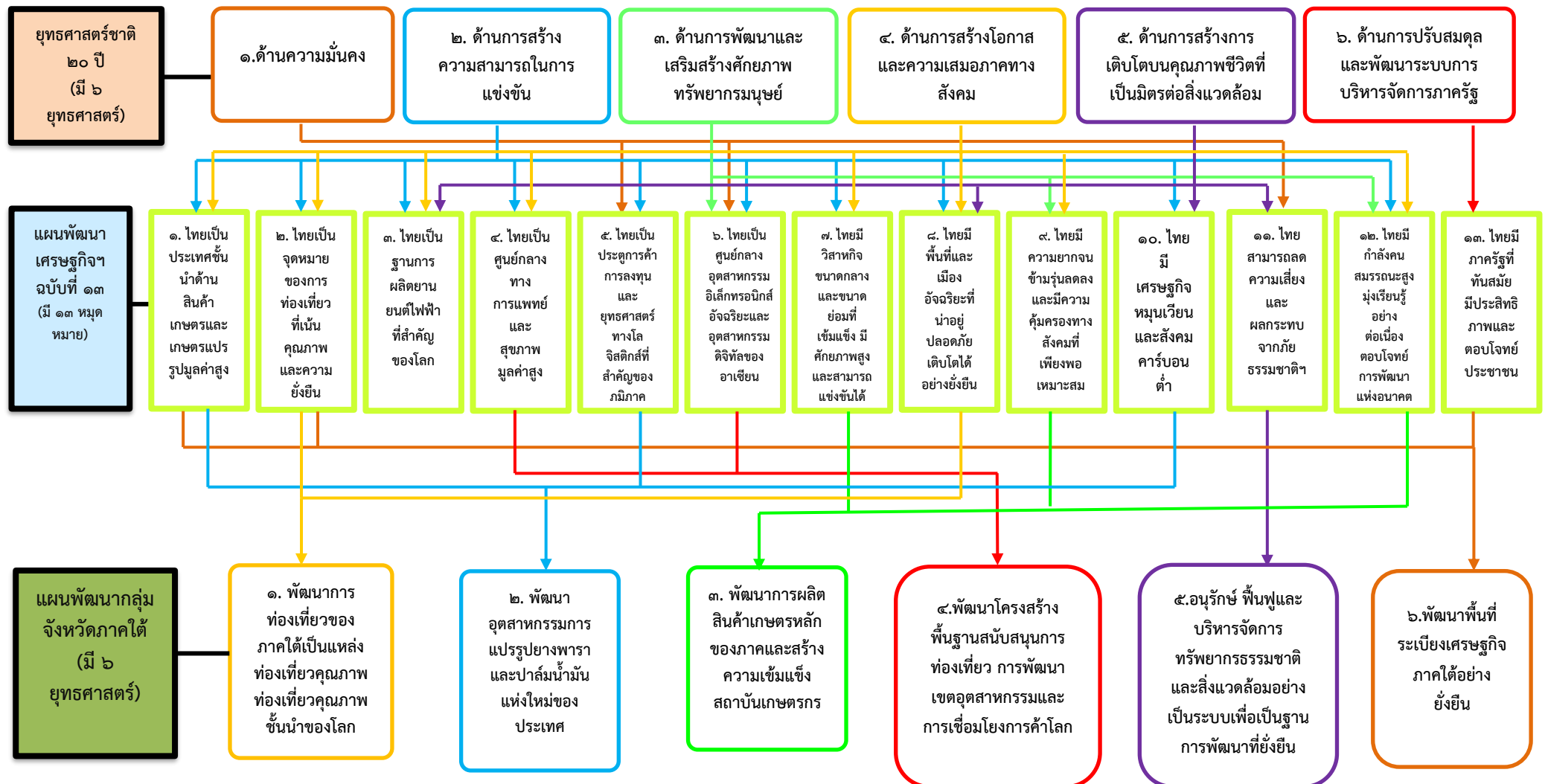
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน้ำจืดน้อย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย มีหลักในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการ สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ดังนี้

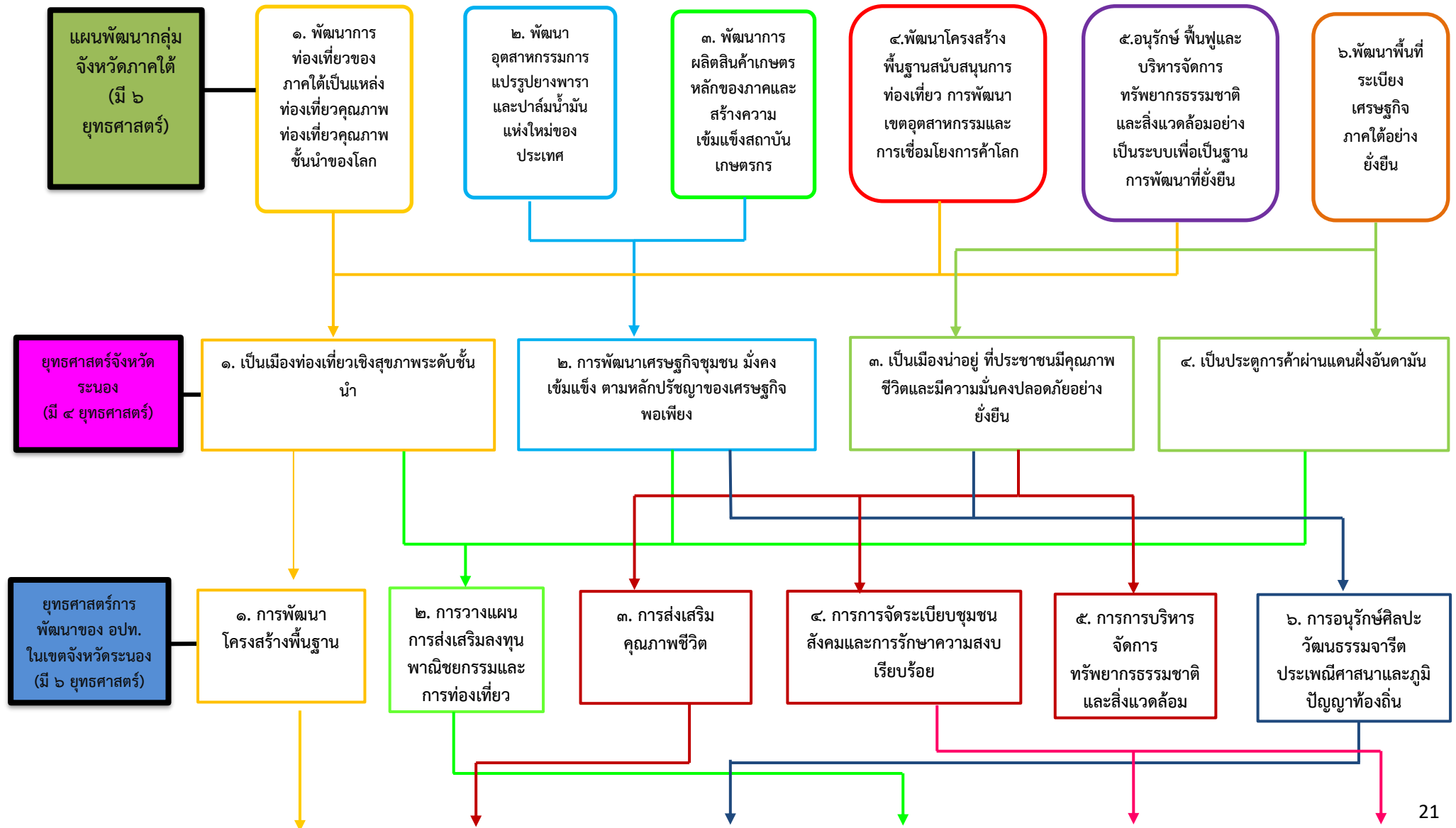


ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แกไข ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ (แก้ไขแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง







ยุทธศาสตร์
อบต.น้ำจืดน้อย
(มี 6 ยุทธศาสตร์)

๑.ยุทธศาสตร์การ
พัฒนาด้าน
โครงสร้างพื้นฐาน

๒.ยุทธศาสตร์การ
พัฒนาคุณภาพ
ชีวิต

๓.ยุทธศาสตร์
พัฒนาด้าน
การศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม
จารีตประเพณีและ
ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.ยุทธศาสตร์การ
พัฒนาด้าน
เศรษฐกิจ

๕.ยุทธศาสตร์การ
พัฒนาด้าน
ทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อม

๖.ยุทธศาสตร์การ
พัฒนาด้านการ
บริหารจัดการ



๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและยุทธศาสตร์ระดับมหภาคเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

ที่	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	SDGs	ยุทธศาสตร์จังหวัดระนอง	ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง	ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย	กลยุทธ์	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
๑	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๑	หมวดหมู่ที่ ๓	เป้าหมายที่ ๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๓	กลยุทธ์ที่ ๑		
	ด้านความมั่นคง	ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ที่สำคัญของโลก	ขจัดความยากจนทุกรูปแบบในทุกพื้นที่	การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนมั่งคั่ง แข็งแรงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต	ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐานและเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น	การศึกษา	สำนักงานปลัด
๒	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๒	หมวดหมู่ ๔	เป้าหมายที่ ๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๔		กลยุทธ์ที่ ๒		



ด้านการสร้าง ความสามารถในการ แข่งขัน ๒๐ ปี	ไทยเป็นศูนย์กลาง ทางการแพทย์และ สุขภาพมูลค่าสูง	ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคง ทางอาหารและ ยกระดับ โภชนาการและ ส่งเสริม เกษตรกรรมที่ ยั่งยืน	เป็นเมืองน่าอยู่ ที่ ประชาชนมี คุณภาพชีวิตและ มีความมั่นคง ปลอดภัยอย่าง ยั่งยืน	ยุทธศาสตร์การ พัฒนาการจัด ระเบียบชุมชน สังคมและการรักษา ความสงบเรียบร้อย		ส่งเสริมทำนุบำรุง ศาสนา ศาสน สถาน อนุรักษ์และ สืบสาน ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	การศาสนา วัฒนธรรม และ นันทนาการ	สำนักงาน ปลัด
<u>ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓</u>	<u>หมวดหมู่ที่ ๕</u>	<u>เป้าหมายที่ ๓</u>	<u>ยุทธศาสตร์ ๑</u>	<u>ยุทธศาสตร์ ๑</u>		<u>กลยุทธ์ที่ ๓</u>		
ด้านการพัฒนาและ ศักยภาพทรัพยากร มนุษย์	ไทยเป็นประตู การค้าการลงทุน และยุทธศาสตร์ ทางโลจิสติกส์ของ ภูมิภาค	สร้างหลักประกัน ว่าคนมีชีวิตที่มี สุขภาพดีและ ส่งเสริมความ เป็นอยู่ที่ดีสำหรับ ทุกคนในวัย	เป็นเมือง ท่องเที่ยวสุขภาพ ระดับชั้นนำ	ยุทธศาสตร์ โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและ สาธารณูปการ		ส่งเสริมสนับสนุน ให้เกิดความ เข้มแข็งในชุมชน และสถาบัน ครอบครัว	สร้างความ เข้มแข็ง ของชุมชน	สำนักงาน ปลัด



ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๔	หมวดหมู่ที่ ๖	เป้าหมายที่ ๔				กลยุทธ์ที่ ๔		
ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	ไทยเป็นฐานการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่สำคัญของโลก	สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต				ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส	สังคม สงเคราะห์	สำนักงาน ปลัด
ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๕	หมวดหมู่ที่ ๙	เป้าหมายที่ ๖				กลยุทธ์ที่ ๕		
ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคม ที่เพียงพอ	สร้างหลักประกันว่าจะมีการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคนและมีการบริหารจัดการที่ยั่งยืนสำหรับทุกคน				ส่งเสริมสนับสนุนการควบคุมโรคติดต่อ การป้องกันและการแก้ไขปัญหาเสพติด	สาธารณสุข	สำนักงาน ปลัด



ที่	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	SDGs	ยุทธศาสตร์จังหวัดระนอง	ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง	ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย	กลยุทธ์	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
	<u>ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖</u>	<u>หมวดหมู่ที่ ๑๐</u>	<u>เป้าหมายที่ ๘</u>			<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u>	<u>กลยุทธ์ที่ ๖</u>		
	ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ	ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่มีผลิตภาพและการงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน			ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ก่อสร้าง ปรับปรุง แหล่งน้ำอุปโภค บริโภค บำรุงรักษา ทางคมนาคม สะพาน เชื้อน ระบบ ระบายน้ำ	อุตสาหกรรม และการโยธา	กองช่าง
		<u>หมวดหมู่ที่ ๑๒</u>	<u>เป้าหมายที่ ๙</u>				<u>กลยุทธ์ที่ ๗</u>		
		ไทยมีกำลังคนสรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต	สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม				จัดให้มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึงขยายเขตไฟฟ้าตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึงทั้งตำบล	เคหะและชุมชน	สำนักงานปลัด



		หมวดหมายที่ ๑๓	เป้าหมายที่ ๑๐				กลยุทธ์ที่ ๘		
		ไทยมีภาครัฐที่ ทันสมัย มี ประสิทธิภาพ และ ตอบโจทย์ประชาชน	ลดความไม่เสมอภาค ภายในประเทศและ ระหว่างประเทศ				การบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี ปรับปรุงจัดหา ปัจจัยเครื่องมือ เครื่องใช้และการ พัฒนาอาคาร สถานที่ตลอดจน สภาพแวดล้อม ภายในสถานที่ ปฏิบัติงาน	บริหารทั่วไป	สำนักงาน ปลัด



ที่	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	SDGs	ยุทธศาสตร์ จังหวัดระนอง	ยุทธศาสตร์การ พัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระนอง	ยุทธศาสตร์ องค์การบริหาร ส่วนตำบลน้ำจืด น้อย	กลยุทธ์	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก
			เป้าหมายที่ ๑๗				กลยุทธ์ที่ ๙		
			เสริมความเข้มแข็ง ให้แก่กลไกการ ดำเนินงานและ พันธุ์พันธุ์ส่วนความ ร่วมมือระดับโลก เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน				ส่งเสริม สนับสนุนการ ก่อสร้างและ ปรับปรุงสนาม กีฬาสถานที่ นันทนาการ	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	สำนักงาน ปลัด
๒	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๒	หมุดหมายที่ ๑	เป้าหมายที่ ๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๖	ยุทธศาสตร์ที่ ๔	กลยุทธ์ที่ ๑๐		
	ด้านการสร้าง ความสามารถในการ แข่งขัน ๒๐ ปี	ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตร และเกษตรกรแปรรูป มูลค่าสูง	จัดความยากจน ทุกรูปแบบในทุก พื้นที่	เป็นประตูการค้า ผ่านแดนฝั่งอัน ดามัน	การพัฒนาด้านการ บริหารจัดการ	ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	ส่งเสริม สนับสนุนการ สร้างงานสร้าง อาชีพให้กับ ประชาชนใน ท้องถิ่น ตาม แนวทาง ปรัชญา เศรษฐกิจ พอเพียง	สร้างความเข้ม แข็งของชุมชน	สำนักงาน ปลัด



ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๔	หมวดหมู่ที่ ๗	เป้าหมายที่ ๗	ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๔		กลยุทธ์ที่ ๑๑		
ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้	สร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ที่ยั่งยืนในราคาที่ย่อมเยา	เป็นเมืองน่าอยู่ที่ประชาชนมีคุณภาพชีวิตและมีความมั่นคงปลอดภัยอย่างยั่งยืน	ยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย		ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพด้านการเกษตรตามแนวเกษตรทฤษฎีใหม่	งานการเกษตร	สำนักงานปลัด
	หมวดหมู่ที่ ๑๐	เป้าหมายที่ ๘				กลยุทธ์ที่ ๑๒		
	ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ	ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่องครอบคลุมและยั่งยืนการจ้างงานเต็มที่มีผลิตภาพและการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน				ส่งเสริมการตลาดการค้าการลงทุนในท้องถิ่นและส่งเสริมสินค้า OTOP	สร้างความเข้มแข็งของชุมชน	สำนักงานปลัด



			เป้าหมายที่ ๑๒						
			สร้างหลักประกันให้ มีรูปแบบการผลิต และการบริโภคที่ ยั่งยืน						
			เป้าหมายที่ ๑๓						
			เสริมความเข้มแข็ง ให้แก่กลไกการ ดำเนินงานและ ฟื้นฟูหุ้นส่วนความ ร่วมมือระดับโลก เพื่อการพัฒนาที่ ยั่งยืน						



ที่	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	SDGs	ยุทธศาสตร์ จังหวัดระนอง	ยุทธศาสตร์การ พัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระนอง	ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย	กลยุทธ์	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก
๓	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๑	หมวดหมู่ที่ ๑๐	เป้าหมายที่ ๑๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๕	ยุทธศาสตร์ที่ ๕	กลยุทธ์ที่ ๑๓		
	ความมั่นคง	ไทยมีเศรษฐกิจ หมุนเวียนและ สังคมคาร์บอนต่ำ	อนุรักษ์และ ประโยชน์จาก มหาสมุทร ทะเล และทรัพยากร ทางทะเลอย่าง ยั่งยืนเพื่อการ พัฒนาที่ยั่งยืน	เป็นเมือง ท้องเที่ยว สุขภาพ ระดับชั้นนำ	ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านการ บริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	ส่งเสริมการอนุรักษ์ พื้นฟูและบริหาร จัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	งาน การเกษตร	สำนักงาน ปลัด
	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๒	หมวดหมู่ที่ ๑๑	เป้าหมายที่ ๑๕				กลยุทธ์ที่ ๑๔		
	ด้านการสร้าง ความสามารถในการ แข่งขัน ๒๐ ปี	ไทยสามารถลด ความเสี่ยงและ ผลกระทบจากภัย ธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ	ปกป้อง พื้นฟูและ สนับสนุนการใช้ ระบบนิเวศบนบก อย่างยั่งยืน จัดการป่าไม้อย่าง ยั่งยืนต่อผู้				ส่งเสริมการมีส่วน ร่วมของทุกภาค ส่วนในการอนุ รักษณ์ฟื้นฟูพัฒนา แหล่งน้ำ เพิ่มพื้นที่ สีเขียว และเฝ้า ระวังรักษาคุณภาพ สิ่งแวดล้อม	งาน การเกษตร	สำนักงาน ปลัด



๔	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๒	หมุดหมายที่ ๒	เป้าหมายที่ ๖	ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๒	กลยุทธ์ที่ ๑๕		
	ด้านการสร้าง ความสามารถในการ แข่งขัน ๒๐ ปี	ไทยเป็นจุดหมาย ของการท่องเที่ยว ที่เน้นคุณภาพ และความยั่งยืน	สร้างหลักประกัน ว่าจะมีการจัดให้ มีน้ำและ สุขอนามัยสำหรับ ทุกคนและมีการ บริหารจัดการที่ ยั่งยืนสำหรับทุก คน	เป็นเมืองน่าอยู่ ที่ประชาชนมี คุณภาพชีวิต และมีความ มั่นคงปลอดภัย อย่างยั่งยืน	ยุทธศาสตร์การ พัฒนาการจัด ระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความ สงบเรียบร้อย	ยุทธศาสตร์การ พัฒนาคุณภาพ ชีวิตและสังคม	ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านกีฬา นันทนาการให้กับ ประชาชนทุกระดับ และพัฒนาทักษะ กีฬาสู่ความเป็นเลิศ	การศาสนา วัฒนธรรม และ นันทนาการ	กอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม



ที่	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	SDGs	ยุทธศาสตร์จังหวัดระนอง	ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระนอง	ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย	กลยุทธ์	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
	<u>ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๔</u>	<u>หมวดหมู่ที่ ๑๐</u>	<u>เป้าหมายที่ ๑๔</u>		<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u>		<u>กลยุทธ์ที่ ๑๖</u>		
	ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ	อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน		ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต		ส่งเสริมประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการท่องเที่ยว	การศาสนา วัฒนธรรม และ นันทนาการ	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม
	<u>ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖</u>	<u>หมวดหมู่ที่ ๑๓</u>							
	ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อประชาชน							



๕	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๒	หมวดหมู่ที่ ๘	เป้าหมายที่ ๑๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๒	กลยุทธ์ที่ ๑๗		
	ด้านการสร้าง ความสามารถใน การแข่งขัน ๒๐ ปี	ไทยมีพื้นที่และเมือง อัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัยเติบโตได้ อย่างยั่งยืน	ทำให้เมืองและ การตั้งถิ่นฐานของ มนุษย์มีความ คล อบคลุม ปลอดภัย มีภูมิต้านทานและ ยั่งยืน	เป็นประตู่ การค้าผ่าน แดนฝั่งอันดา มัน	ยุทธศาสตร์การ พัฒนาสังคมและ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านคุณภาพ ชีวิตและสังคม	ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้าน การรักษาความ ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ของประชาชน	การรักษา ความสงบ ภายใน	สำนักงาน ปลัด
	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓	หมวดหมู่ที่ ๙	เป้าหมายที่ ๑๓		ยุทธศาสตร์ที่ ๕	ยุทธศาสตร์ที่ ๕	กลยุทธ์ที่ ๑๘		
	ด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์	ไทยมีความยากจน ข้ามรุ่นลดลง และ คนไทยทุกคนมี ความคุ้มครองทาง สังคม ที่เพียงพอ เหมาะสม	ปฏิบัติการอย่าง เร่งด่วนเพื่อต่อสู้ การเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ และผลกระทบที่ เกิดขึ้น		ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านการ บริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	ส่งเสริมให้ ท้องถิ่น มี ความสามารถ และมีศักยภาพ ในการสนับสนุน งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณ ภัยตลอดถึงการ รักษาความสงบ เรียบร้อยใน ท้องถิ่น	การรักษา ความสงบ ภายใน	สำนักงาน ปลัด
	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖	หมวดหมู่ที่ ๑๓	เป้าหมายที่ ๑๖			ยุทธศาสตร์ที่ ๖	กลยุทธ์ที่ ๑๙		



ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบ การบริหารจัดการ ภาครัฐ	ไทยมีภาครัฐที่ ทันสมัย มี ประสิทธิภาพ และ ตอบโจทย์ประชาชน	ส่งเสริมสังคมที่ สงบสุขและ ครอบคลุมเพื่อการ พัฒนาที่ยั่งยืนให้ ทุกคนเข้าถึงความ ยุติธรรม และสร้าง สถาบันที่มี ประสิทธิภาพ รับ ผิด ชอบและ ครอบคลุมในทุก ระดับ			ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านการ บริหารจัดการ	การพัฒนา พัฒนาบุคลากร บุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถมี คุณธรรม จริยธรรม	แผนบริหาร ทั่วไป	สำนักงาน ปลัด
---	--	--	--	--	---	--	---------------------	------------------

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างปรับปรุงพัฒนาระบบจราจรการคมนาคมขนส่ง ถนนสะพาน คู่อระบายน้ำ และทำเทียบเรือ ขยายเขตไฟฟ้าและแสงสว่างให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ จัดสร้างระบบระบายน้ำการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม จัดสร้างระบบกักเก็บน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำปรับปรุงพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงการบริหารจัดการน้ำอย่างถูกวิธี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

- สนับสนุนและส่งเสริมการสร้างสุขภาพ การป้องกันโรคการรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ ประชาชน เสริมสร้างดูแลและจัดสวัสดิการแก่คนทุกวัย และสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้เดือดร้อนและยากไร้เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

- ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานด้านการศึกษา สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมและพัฒนาศึกษาให้แก่เด็กก่อนวัยเรียน ส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรมให้แก่เด็กและเยาวชนส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- สนับสนุนและส่งเสริมอาชีพการลงทุนและการเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

- การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล และประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมมีจิตวิญญาณในการให้บริการตลอดจนส่งเสริมสวัสดิการในการปฏิบัติงาน การปรับปรุงพัฒนาสถานที่และเครื่องมือเครื่องใช้พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อให้ การบริหารราชการและบริการประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด

**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในการขนส่งสินค้าเกษตรได้อย่างสะดวก	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การ พัฒนาด้านคุณภาพ ชีวิตและสังคม	- การพัฒนาด้านการศึกษาศาธารณสุข การจัดให้มี ความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ปลอดภัยมี อิทธิพล อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬา และนันทนาการ - การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริม การประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนา และสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็ก และเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริม ด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอก สถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา - พัฒนาระบบการศึกษาให้ได้มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.ศพด. - ครูผู้ช่วย - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การ พัฒนาด้านเศรษฐกิจ	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการ ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและ เพียงพอ	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา

		- จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการ บริหารจัดการ	- การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลและประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตวิญญาณในการให้บริการตลอดจนส่งเสริมสวัสดิการในการปฏิบัติงานการปรับปรุงพัฒนาสถานที่และเครื่องมือเครื่องใช้พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้การบริหารราชการและบริการประชาชนเป็นไปด้วยความโปร่งใส	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - นักวิเคราะห์ฯ - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - เจ้าพนักงานธุรการ - นักวิชาการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานพัสดุ - นายช่างโยธา - ครู - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา - ผช.จพง.พัสดุ - ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ - ผช.จพง.การเงินและบัญชี - คนงาน

การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย พิจารณาการวางแผนอัตรากำลังจากภาระค่างานที่แต่ละส่วนราชการดำเนินการรวบรวมข้อมูล เพื่อเป็นกรอบในการวางแผน หรือกำหนดทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา 3 ปี

การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

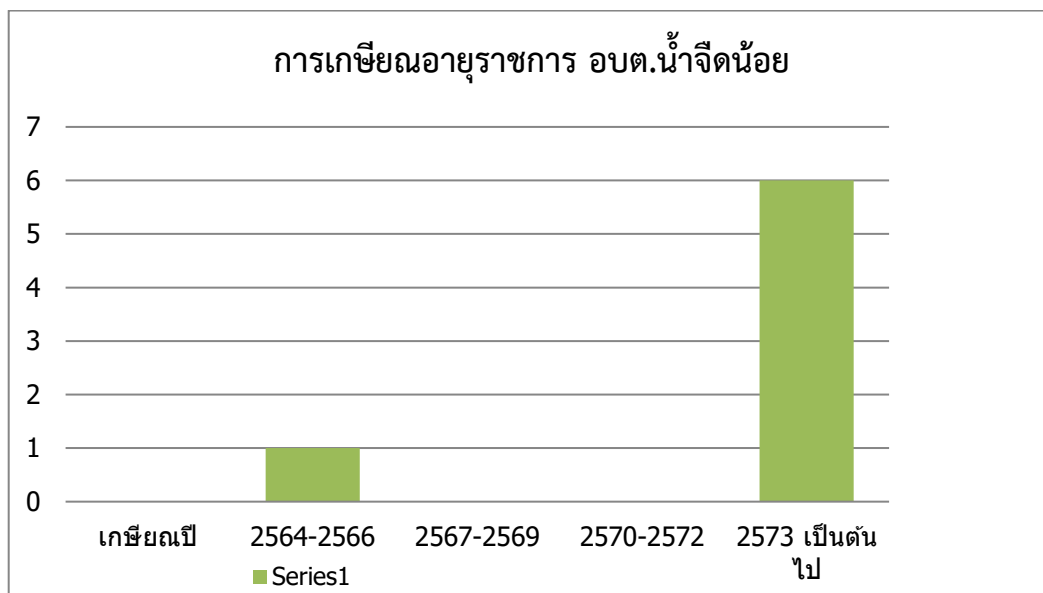
หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย มีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้ เนื่องด้วยเหตุผลดังนี้

อัตรากำลังที่ว่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง
๑	สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองฯ
๒	สำนักปลัด	ครูผู้ช่วย	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๓	สำนักปลัด	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองฯ
๔	กองคลัง	นายช่างโยธา	๑	รับโอนย้าย
๕	กองคลัง	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	รับโอนย้าย
๖	กองช่าง	นายช่างโยธา	๑	รับโอนย้าย
๗	ตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	รับโอนย้าย

การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อยมีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗ แต่คนที่เกษียณอายุราชการ เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย) ซึ่งเป็นเครื่องจักรสำคัญในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย มีแนวทางในการรองรับกรณีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกษียณ ๓ แนวทาง

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย จะสรรหามาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดน้ำจืดน้อย) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ซึ่งการดำเนินการเมื่อตำแหน่งว่างเกิดขึ้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย แต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นผู้รักษาราชการแทน ที่จะสามารถรักษาราชการแทนและปฏิบัติงานในระหว่างการสรรหาได้

การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

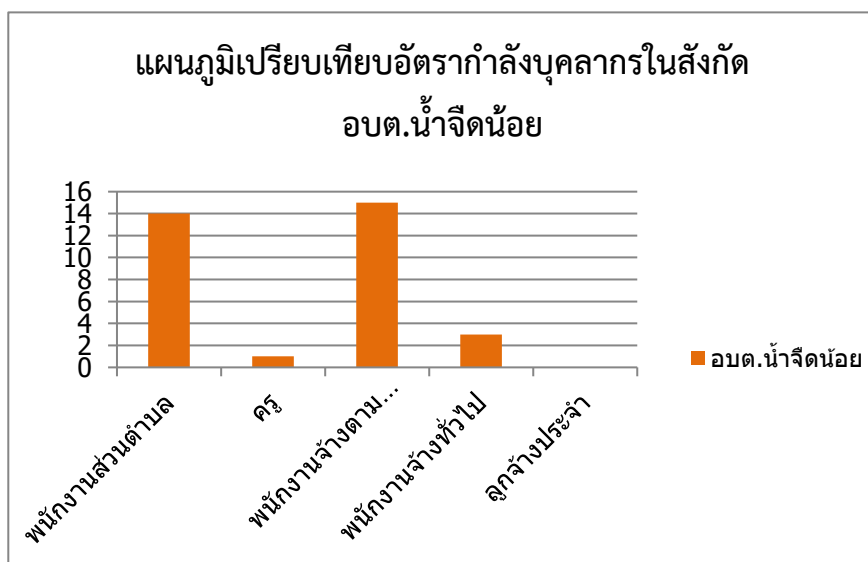
การพิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณสมบัติปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อยเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



การจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มี

อำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	กำหนดภารกิจ คือ กองช่าง มีภารกิจในการจัดให้มีถนน ไฟฟ้า และน้ำอุปโภคบริโภค สำหรับสินค้าเกษตร
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))	การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๑ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด อยู่ในงานสวัสดิการ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต และพละนาถยของผูสูงอายุ ผูพิการ ผูป่วยเอดส์ ของประชาชนในตำบลน้ำจืดน้อย
๓. ด้านการจัดการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))	ภารกิจการบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจากปัจจุบันสาธารณภัยยังคงมีแนวโน้มจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากความแปรปรวนของภูมิอากาศโลก ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคมไทย ประชาชนมีโอกาสอาศัยอยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัยมากขึ้น ส่งผลให้ความเสียหายจากสาธารณภัยรุนแรงมากขึ้น ทั้งภัยธรรมชาติจึงมีการมอบภารกิจรับผิดชอบ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมอาชีพ และความเป็นอยู่ของประชาชน การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ส่งเสริมการท่องเที่ยว ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัดงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))	ดการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม แต่เนื่องจาก อบต.น้ำจืดน้อยยังไม่สามารถจัดตั้งกองสาธารณสุขได้ จึงต้องให้สำนักปลัด และกองช่างเป็นผู้รับผิดชอบ
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๒ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))	ภารกิจ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แต่เนื่องจาก อบต.น้ำจืดน้อยยังไม่สามารถจัดตั้งกองการศึกษาฯ ได้ จึงต้องให้สำนักปลัด เป็นผู้รับผิดชอบ

ภารกิจทั้ง ๖ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อยได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย จะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองช่าง ๒. สำนักงานปลัด และกองช่าง ๓. ทุกส่วนราชการ ๔. สำนักปลัด
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๑. กองช่าง ๒. สำนักงานปลัด และกองช่าง ๓. ทุกส่วนราชการ ๔. สำนักปลัด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

การวิเคราะห์ SWOT Analysis คือ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสถานการณ์สำหรับบริษัท โครงการ หรือองค์กร ทั้งภายในและภายนอก เพื่อช่วยให้เข้าใจถึงจุดแข็ง จุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน และโอกาส อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการทำงานขององค์กร และช่วยให้เข้าใจได้ว่า มีอิทธิพลอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กร

จุดแข็ง (Strengths) คือ ความสามารถและสถานการณ์ที่มีที่มาจากภายในองค์กรที่เป็นบวก ซึ่งจะสามารถวิเคราะห์ได้จากสิ่งแวดล้อมภายในว่า มีส่วนดี ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ และส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จอย่างไรบ้าง โดยพิจารณาจากปัจจัยในด้านต่างๆ เช่น การบริหารระบบข้อมูล กำลังคน การเงิน ภาวลักษณ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

จุดอ่อน (Weaknesses) คือ สถานการณ์ที่มีที่มาจากภายในองค์กร กิจกรรม หรือที่เป็นลบและด้อยที่เป็นปัญหาและข้อบกพร่องขององค์กร โดยสามารถวิเคราะห์จากสิ่งแวดล้อมภายในว่ามีส่วนเสีย ความอ่อนแอ ข้อด้อย ข้อจำกัด ความไม่พร้อม ซึ่งจะพิจารณาในด้านต่างๆ เช่นเดียวกับจุดแข็ง ทั้งด้านทรัพยากรบุคคล การบริหาร การเงิน ฯลฯ ซึ่งทำให้องค์กรไม่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ได้

โอกาส (Opportunities) คือ โอกาสซึ่งมีที่มาจากปัจจัยภายนอก เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โดยจะวิเคราะห์จากด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี เพื่อให้ทราบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกมีสภาพเช่นไร เหตุการณ์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นจะส่งผลต่อ

องค์กรอย่างไร หรือมีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ หรือเป็นโอกาสอันดีต่อองค์กรอย่างไรบ้าง มีเครื่องมือใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนหรือไม่อย่างไร หรือเครือข่ายใดๆ ที่มีศักยภาพทำให้งานสำเร็จได้ง่ายขึ้นหรือไม่ นอกจากนี้ยังต้องศึกษาความเป็นไปได้ในด้านอื่นๆ เพิ่มเติมด้วย ตัวอย่างเช่น การเงิน เทคโนโลยี ฯลฯ ที่จะช่วยเพิ่มโอกาสให้กับการพัฒนาองค์กรเพิ่มเติมได้ด้วย

อุปสรรค (Threats) คือ อุปสรรคที่มีมาจากปัจจัยภายนอก เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสีย โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีร่วมด้วยเหมือนกับการวิเคราะห์โอกาส ยกตัวอย่างเช่น ถ้าสภาพแวดล้อมเปลี่ยนจะทำให้แผนโครงการมีปัญหาหรือไม่ เป็นต้น

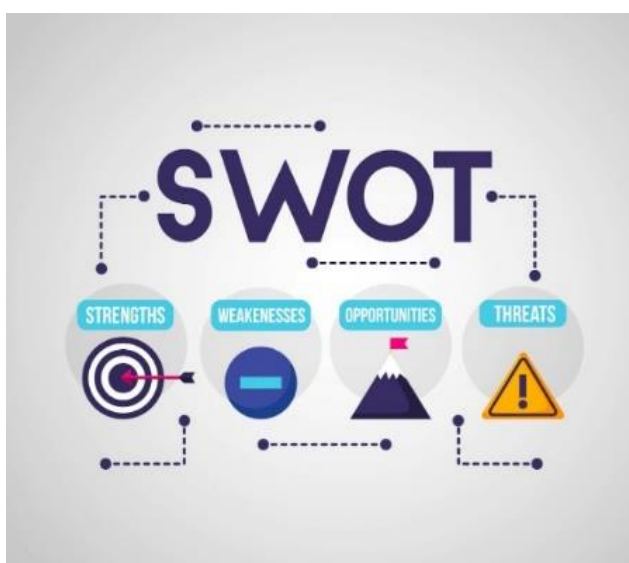
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

ปัจจัยภายใน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรด้วยปัจจัยภายใน จะเป็นการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุกๆ ด้าน เพื่อหาจุดแข็ง (S) และจุดอ่อน (W) โดยในเบื้องต้นของจะได้ข้อมูลมาจากการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือ การใช้ระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กร เพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกระทบก่อนหน้านี้ด้วยว่ามีจุดแข็งและจุดอ่อนเป็นอย่างไร

ปัจจัยภายนอก

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางธุรกิจด้วยปัจจัยภายนอก เพื่อค้นหาโอกาส (O) และอุปสรรค (P) ในการดำเนินงานขององค์กร ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศ เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ ปัจจัยด้านสังคม เช่น ระดับการศึกษา ลักษณะของชุมชน ฯลฯ ปัจจัยด้านการเมือง ตัวอย่างเช่น ระเบียบ กฎหมาย ฯลฯ รวมไปถึงเทคโนโลยี เช่น พัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ใหม่ๆ เป็นต้น



โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT
ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย อำเภอกะบุรี จังหวัดระนอง ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ใกล้ลำน้ำกระบุรี 2. อากาศบริสุทธิ์ไม่มีมลพิษเนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย มีภูเขาป่าไม้ล้อมรอบ และไม่มีโรงงานขนาดใหญ่หรือแหล่งที่ก่อให้เกิดมลพิษ 3. การคมนาคมสะดวกทั้งทางบกและทางน้ำ 4. ไม่มีปัญหาขัดแย้งตามเขตชายแดน 6. มีถนนสายหลัก1สายคือทางหลวงหมายเลข4 (ถนนเพชรเกษม) ซึ่งเชื่อมต่อไปยังจังหวัดพังงาและภูเก็ตที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศ 7. ผลผลิตทางการเกษตรคุณภาพดี ยางพารา ปาล์มน้ำมัน 8. มีพื้นที่เพียง 21.44 ตารางกิโลเมตร ทำให้การเข้าถึงประชาชนเป็นไปได้ง่าย	1. เครื่องมือเครื่องใช้ไม่ทันสมัยไม่เพียงพอกับความต้องการ 2. ปริมาณพนักงานมีจำนวนจำกัดต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน 3. ประชาชนไม่ค่อยให้ความสนใจเท่าที่ควร (ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา)ขาดการพัฒนาด้านร่างกายและสติปัญญา 4. ระเบียบข้อบังคับไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาขั้นตอนปฏิบัติงานหลายขั้นตอนล่าช้าต้องประสานงานหลายหน่วยงาน 5. อบต.มีรายได้ที่จัดเก็บเองน้อย 6. ขาดการส่งเสริมอุตสาหกรรมครัวเรือนอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรแบบครบวงจร 7. ขาดข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจและการค้า 8. ขาดการพัฒนาและประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ 9. การให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมยังไม่ทั่วถึง

โอกาส	ปัญหา/อุปสรรค
- มีลำธารลำคลองตามธรรมชาติ - มีสถานศึกษาระดับอนุบาลและระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา คลอบคลุมพื้นที่ - มีศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนในเขตอบต. - มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ประชาชนให้ความคาดหวังกับการพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น	- ต้นทุนในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมสูง ซึ่งเป็นอาชีพหลักของประชาชนในพื้นที่ - สินค้าเกษตร ราคาตกต่ำ - ขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและขาดการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง - ขาดงบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอยที่นับวันจะเพิ่มมากขึ้น - น้ำประปาไม่สะอาดเท่าที่ควรและมีปริมาณไม่เพียงพอกับความต้องการในฤดูแล้ง - เจ้าของสถานประกอบการนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าคนไทยเนื่องจากค่าจ้างต่ำ - บุคลากรด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ - ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายและขาดการบังคับใช้อย่างจริงจัง - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการป้องกันอุบัติเหตุ - มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจำนวนมากทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - มีสินค้าเกษตรจากประเทศเพื่อนบ้าน ลักลอบเข้ามาในพื้นที่ในปริมาณมาก

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. มีการแบ่งโครงสร้างองค์กรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน 2. มีการส่งเสริมการศึกษาและการฝึกอบรมบุคลากร 3. มีบุคลากรที่ถิ่นอาศัยอยู่ในพื้นที่หลายอัตรา 4. บุคลากรมีความมุ่งมั่น รับผิดชอบ เอาใจใส่ต่อหน้าที่ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน 5. มีการให้บุคลากรในสังกัดเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานและงานที่ได้รับมอบหมายกรณีตำแหน่งว่าง	1. ขาดบุคลากรในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร 2. โอกาสที่จะมีพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่เกิดขึ้นได้น้อยเว้นเสียแต่ไม่มีตัวเลือกอื่นแล้ว 3. พื้นที่ในการจัดทำกิจกรรมมีน้อย 4. อาคารสถานที่ที่มีจำกัด ไม่สามารถขยายพื้นที่อาคารได้อีก 5. ข้อจำกัดด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ

ศักยภาพและโอกาส	ปัญหา/อุปสรรค
1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการจัดทำกิจกรรมดี 2. บุคลากรให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ด้วยการไปอบรม เพื่อเรียนรู้ระเบียบข้อบังคับใหม่ ๆ 3. บุคลากรมีการเรียนต่อในสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 5. มีการมอบหมายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมีการพิจารณาบุคลากรที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติราชการในตำแหน่งที่ว่าง	1. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ สายบริหาร 2. งบประมาณมีจำกัด 3. รายได้จัดเก็บเองของอบต.ค่อนข้างน้อย 4. ปัญหาการเมืองระดับประเทศยังไม่เสถียรภาพ ยังมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้นโยบายการพัฒนาไม่ชัดเจน

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย**

จุดแข็ง	จุดอ่อน
- บุคลากรมีความรักใคร่ สามัคคีกัน สามารถร่วมกันทำงานได้เป็นอย่างดี - บุคลากรมีความสมานฉันท์ภายในองค์กร - มีการแลกเปลี่ยนความรู้/ระเบียบ/ข้อบังคับ ในแต่ละส่วนราชการ - บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาความรู้ของตนเอง - บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และระบบสารสนเทศต่าง ๆ	- ขาดการวางแผนการทำงาน - ขาดทักษะในการทำงาน - ในการทำงานขาดความละเอียดรอบคอบ และไม่ได้รับการตรวจทานจากผู้บังคับบัญชา เนื่องจากขาดสายผู้บริหาร - บางส่วนราชการยังขาดการพัฒนาระบบการทำงานที่ทันสมัย รวดเร็ว และตรวจสอบได้
ศักยภาพและโอกาส	ปัญหา/อุปสรรค
- คณะผู้บริหาร ให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง - มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ - สามารถแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานร่วมกัน - ได้รับความร่วมมือจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี	- ระเบียบ/หนังสือสั่งการ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือกระทรวงมหาดไทย ไม่มีความชัดเจน และขาดแนวทางในการปฏิบัติราชการอย่างถูกต้อง - งบประมาณมีจำกัด - เกิดภารกิจตามหนังสือสั่งการต่าง ๆ มากขึ้นทำให้ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกรอบเวลาที่กำหนด - สภาพอากาศแปรปรวนทำให้การปฏิบัติราชการไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไข

ปัญหาในอนาคต

การวิเคราะห์กำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

สำนักปลัด

ด้วยสำนักปลัด ยังมีภารกิจ ดังนี้

งานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่ยังไม่มีกรอบตำแหน่งบุคลากรมารับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ยังคงมีภารกิจ ด้านสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานโภชนาการและอาหารปลอดภัย งานคุ้มครองผู้บริโภค การควบคุมและป้องกันโรค งานสุขภาพาลสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้องพัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัย การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมจัดให้บริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการ รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดกรอบเพิ่ม

งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ของท้องถิ่น งานสันติภาพ งานการศาสนา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อยยังคงมีภารกิจ และยังไม่มีกรอบตำแหน่งที่มีมาตรฐานตำแหน่งตรงกับสายงานรับผิดชอบงานทางด้านนี้โดยตรง

กองคลัง

กองคลัง ยังมีภารกิจ ดังนี้

๑.กองคลังรับผิดชอบงานจัดเก็บภาษีอากรค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่น ๆ พิจารณาคำร้อง หรือเรื่องราวอื่น ๆ ในการจัดเก็บภาษีอากร ภาษีบำรุงท้องที่ รับเงินหรือควบคุมการรับเงินโดยใกล้ชิด ควบคุมหรือจัดทำทะเบียนต่าง ๆ เก็บรักษาหรือค้นหาเอกสารหลักและเรื่องของผู้เสียภาษีอากรค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น สอดส่องตรวจตราเร่งรัดภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่นค้างชำระ ควบคุมหรือดำเนินงานเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานและปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกองคลังยังคงมีภารกิจที่จะต้องมีส่วนงานส่วนตำบล ในการตรวจสอบ ติดตาม การปฏิบัติงาน และยังไม่มีกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๒.กองคลังยังขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง โต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจทานหนังสือ รายการและ เก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล การรวบรวมข้อมูลหรือ จัดเตรียมเอกสาร และงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำบัญชีและพัสดุของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย จึงเห็นควรให้มีการเปิดกรอบตำแหน่งเพิ่ม

กองช่าง

กองช่าง ยังมีภารกิจ ดังนี้

ที่ปฏิบัติงานการประปา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการ ผลิต การติดตั้ง การจำหน่าย น้ำประปา รวมทั้งการจัดเตรียมน้ำสะอาดบริการประชาชน และน้ำ สำรองเพื่อการดับเพลิง และการดำเนินการ ต่างๆ ในยามที่จำเป็น ตลอดจนการควบคุมงบประมาณรายได้ รายจ่าย พัสดุ และทรัพย์สินต่างๆ การวางแผน การซ่อมแซม การบำรุงรักษา การแก้ไขปัญหา และข้อบกพร่องต่างๆ ของการประปาดำเนินการ ให้บริการ และแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้านงานประปา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ถูกต้อง และสอดคล้องความ ต้องการของประชาชน ซึ่งกองช่าง ยังไม่มีบุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง จึงมีความจำเป็นที่จะเปิด กรอบเพิ่ม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา ๑ อัตรา

จากการวิเคราะห์ค่างานของสำนัก/กอง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงได้มีการพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อรองรับภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วน ตำบลน้ำจืดน้อย ให้การดำเนินงานและการบริการประชาชนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนี้

สำนักปลัด

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๓ อัตรา

- ๑.ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- ๒.ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข
- ๓.ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

กองคลัง

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา

- ๑.ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
- ๒.ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

กองช่าง

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา

- ๑.ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อยได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วนตำบล	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
อบต.น้ำจืดน้อย	ปลัด อบต.	๑	-	-
สำนักงานปลัด	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑	๒	๒
	๑.๒ งานแผนงานและงบประมาณ	๑	-	๑
	๑.๓ งานนิติการ	-	-	-
	๑.๔ งานสวัสดิการสังคม	๑	๑	-
	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-
	๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-
	๑.๗ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	-	๒	-
	๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-
กองคลัง	๒.๑ งานบริหารทั่วไป	-	-	-
	๒.๒ งานการเงินและบัญชี	๑	๑	-
	๒.๓ งานพัฒนารายได้	-	๑	-
	๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	-	๑	-
	๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	-

กองช่าง	๓.๑ งานบริหารทั่วไป	๑	๑	-
	๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง	-	๑	
	๓.๓ งานควบคุมอาคาร	-	-	-
	๓.๔ งานสาธารณูปโภค	-	๑	-
	๓.๕ งานผังเมือง	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	-	-	-

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นใน ระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อยจึงกำหนดกรอบ อัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับ	ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
	ตำแหน่ง	ระดับ		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดส่วนตำบล	บริหาร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	ท้องถิ่น								
	๔๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง								
	รวม		๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	
-	หน่วยตรวจสอบภายใน									
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๔๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑									
	รวม		๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	



กรอบอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับ	ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
	ตำแหน่ง	ระดับ		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
-	สำนักปลัด(๐๑)									
-	พนักงานส่วนตำบล									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	อก.ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	(นักบริหารงานทั่วไป) (ระดับต้น)									
	๔๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑									
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑									
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑									
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔๘-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑									
๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
	๔๘-๓-๓๔๐๓-๐๐๑									
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑									
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๔๘-๓-๔๘๐๕-๐๐๑									
-	พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา									
๑๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	อก.ต้น	-	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับ จัดสรร
๑๑	ครูผู้ช่วย ๔๘-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๐		-	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับ จัดสรร
	รวม		๖	๙	๙	๙	+๑	๐	๐	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับ	ส่วนราชการ		กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
	ตำแหน่ง	ระดับ		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
-	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
-	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-	ประเภทผู้มีทักษะ									
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม		๗	๘	๘	๘	+๑	๐	๐	
-	พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๙	คนงาน	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
	รวม		๒	๓	๓	๓	+๑	๐	๐	
	รวมสำนักปลัด		๑๗	๒๒	๒๒	๒๒	+๓	๐	๐	



-	กองคลัง (๐๒)									
-	พนักงานส่วนตำบล									
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อก.ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	(นักบริหารงานคลัง) (ระดับต้น)									
	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑									
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑									
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑									
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
	๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑									
	รวม		๓	๔	๔	๔	+๑	๐	๐	
-	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
-	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
	รวม		๓	๔	๔	๔	+๑	๐	๐	
	รวมกองคลัง		๖	๘	๘	๘	+๒	๐	๐	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับ	ส่วนราชการ		กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
	ตำแหน่ง	ระดับ		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
-	<u>กองช่าง (๐๓)</u>									
-	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>									
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ระดับต้น)	อก.ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑									
๓๐	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑									
๓๑	เจ้าพนักงานประปา	ปจ./ชง.	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่
	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑									
	รวม		๒	๓	๓	๓	๐	+๑	๐	
-	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
-	<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>									
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม		๓	๓	๓	๓	๐	๐	๐	
	รวมกองช่าง		๕	๖	๖	๖	๐	๑	๐	
	รวมทุกส่วนราชการ		๒๘	๓๖	๓๖	๓๖	+๕	+๑	๐	



9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเดือน (1)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่าง
	สำนักงานปลัด อบต.																		
2	หน.สำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่าง เดิม
3	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	1	1	222,240	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	
5	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	1	462,240	0	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	475,560	490,800	506,520	
6	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	216,720	0	1	1	1	-	-	-	9,000	9,240	9,360	225,720	234,960	244,320	
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	1	1	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง เดิม



9	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
10	ครูผู้ช่วย		1	1	355,320	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
11	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (9,400)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	ส่วนที่ อบต.จ่ายส่วนเกิน 12,390				148,680								10,560	10,920	11,400	159,240	170,160	181,560	
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	138,000	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	กำหนดเพิ่ม
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
15	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
16	พนักงานขับรถยนต์ (1นายพุทธิพงษ์ มณีแดง)	-	1	1	174,720	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,680	181,800	189,120	196,800	
17	พนักงานขับรถยนต์ (2นายเสริมพงษ์ กลิ่นขาย)	-	1	1	143,040	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,800	154,800	161,040	
18	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	



พนักงานจ้างทั่วไป																			
19	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	-	108,000	0	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
20	คนงาน (คนที่ 1 น.ส.ธันยพร แซ่เอี้ยว)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
21	คนงาน (คนที่ 2 นายสาโรจน์ บุญซุด)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
กองคลัง																			
22	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	
23	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	
24	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
25	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	161,880	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	7,080	168,360	175,200	182,280	
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	180,360	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	187,680	195,240	203,160	
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	128,280	0	1	1	1	-	-	-	5,160	5,400	5,640	133,440	138,840	144,480	
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	138,000	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	กำหนดเพิ่ม



	กองช่าง																		
30	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	
31	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	
32	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	1	-	0	0	1	1	1	-	+1	-	0	297,900	9,720	0	297,900	307,620	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
33	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	132,840	0	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,760	138,240	143,880	149,640	
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	156,960	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,320	169,920	176,760	
35	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	148,560	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,560	160,800	167,280	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
36	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ต้น	1	1	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	
4	รวม		34	28	6,821,100	294,000	36	36	36	+5	+1	0	1,154,580	266,760	269,040	7,914,360	8,181,120	8,450,160	
5	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															1,187,154	1,227,168	1,267,524	
6	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															9,101,514	9,408,288	9,717,684	
7	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (x 5%)															26,913,075	28,258,729	29,671,665	
8	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															33.82	33.29	32.75	



หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5

เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 และ พ.ศ.2569 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง

หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (25,631,500บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน	26,913,075	บาท	(25,631,500 x 5 %) + 25,631,500 = 26,913,075)
-----------------------------------	------------	-----	--

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (26,913,075 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน	28,258,729	บาท	(26,913,075 x 5 %) + 26,913,075 = 28,258,729)
-----------------------------------	------------	-----	--

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (28,258,729บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน	29,671,665	บาท	(28,258,729 x 5 %) + 28,258,729 = 29,671,665)
-----------------------------------	------------	-----	--

: ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำภายใน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวน

ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริม

การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

เลขที่ตำแหน่ง ๔๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ นายกรกช ชีวโรรส

สำนักงานปลัด	กองคลัง	กองช่าง
พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๔๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ (ว่าง) - นักทรัพยากรบุคคล ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ นางสาวอุษณีย์ สุริวงค์ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ นายธนพล ชูฝ่ายคลอง - นักพัฒนาชุมชน ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๔๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ จ.อ.พงษ์ศักดิ์ อนุญาติ - นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (เพิ่ม) เลขที่ตำแหน่ง ๔๘-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑ - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (รอจัดสรร)	พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานคลัง (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑ - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๔๘-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑ นางสาวณัฐนันท์ ฮั่นสกุล - เจ้าพนักงานพัสดุ ปก/ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ (ว่าง) - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (เพิ่ม) เลขที่ตำแหน่ง ๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ พนักงานจ้าง - ผู้ช่วย จพง.การเงินฯ (๑) นางสาวอรอุมา จันทรรนวล - ผู้ช่วย จพง.พัสดุ (๑) นางสาวณัฏฐา ตะบองเพชร	พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานช่าง(อำนวยการต้น)(๑) เลขที่ตำแหน่ง ๔๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ นายสวนะ มากศรี - นายช่างโยธา ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ (ว่าง) - เจ้าพนักงานประปา (เพิ่ม) เลขที่ตำแหน่ง ๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑ พนักงานจ้าง - ผู้ช่วย นายช่างโยธา (๑) นายศราวุธ ชัมพูทะนะ - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) นายสมพล ยินดีหา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) นางเกษรินทร์ ชนะเกาะ



สำนักงานปลัด	กองคลัง	กองช่าง
-ครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง ๔๘-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๒๐ (ว่าง) - จพง.ป้องกันฯ ชง (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๔๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ (ว่าง) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๔๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ นางสาวกัญญภัทร โมหี พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (เพิ่ม) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑) - นางสาวศิริรัตน์ สนั่นแดง -ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก (๑) นางอรสา จบสุบิน -ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) นางสาวสุทธินิ ธนบัตร - พนักงานขับรถยนต์ (๒) ๑.นายพุทธิพงษ์ มณีแดง ๒.นายเสริมพงษ์ คล้ายยาย - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (ว่าง) - คนงาน (๒) ๑.นายสาโรจน์ บุญชุด ๒.นางสาวธัญพร แซ่เอี้ยว	- ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ (๑) นางสาวพัชรภรณ์ ภูริปาณิก - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (เพิ่ม)	-



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)

งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ ชง (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๒)
- คนงาน (๒)

งานแผนงานและ งบประมาณ

- นักวิเคราะห์
นโยบายและแผน
ปก (๑)

งานการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากร
บุคคล ปก (๑)

งานการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม

- ผู้อำนวยการศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก
(๑)
- นักวิชาการศึกษา
ปก/ชก (เพิ่ม ๑)
- ครูผู้ช่วย (๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(๑)
- ผู้ดูแลเด็ก
(ทักษะ) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก
(ทั่วไป) (เพิ่ม ๑)

งานนิติการ

-

งานสวัสดิการ สังคม

- นักพัฒนาชุมชน
ปก (๑)
- ผู้ช่วยเจ้า
พนักงานพัฒนา
ชุมชน (๑)

งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย

- จพง.ป้องกันและ
บรรเทาสาธารณ
ภัย ปง/ชง (๑)
- พนักงานขับ
เครื่องจักรกลขนาด
เบา (๑)

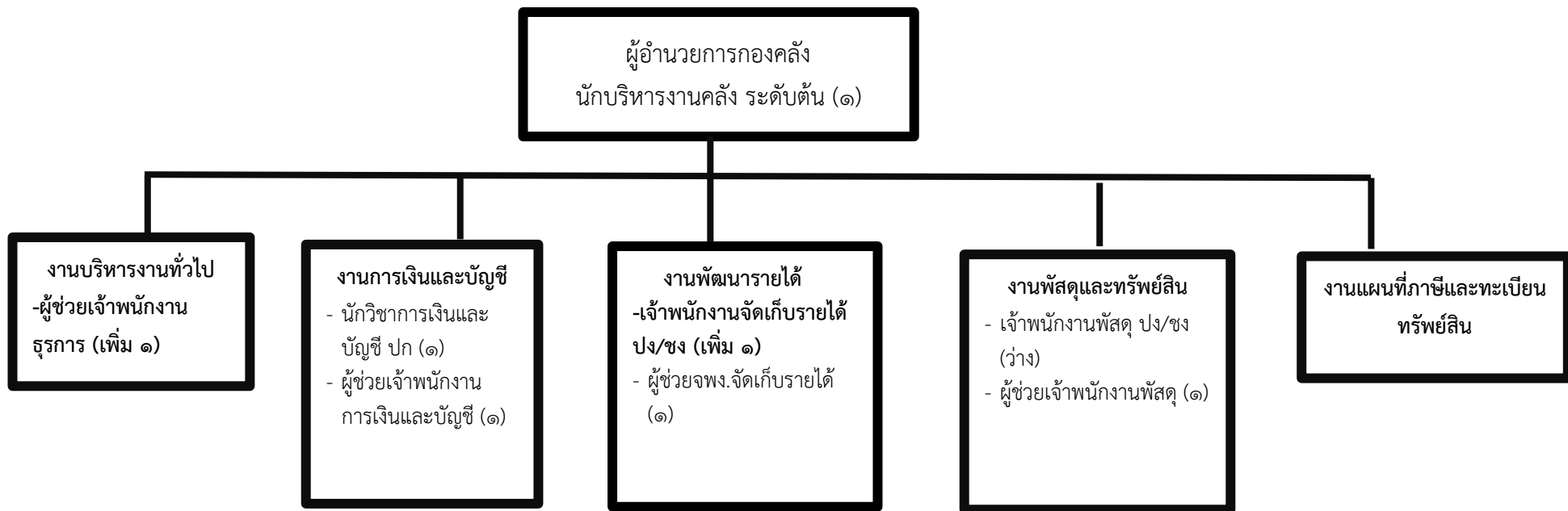
งานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน
สาธารณสุข
(เพิ่ม ๑)

ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๒	๑	๔	๑	๑	๘	๓



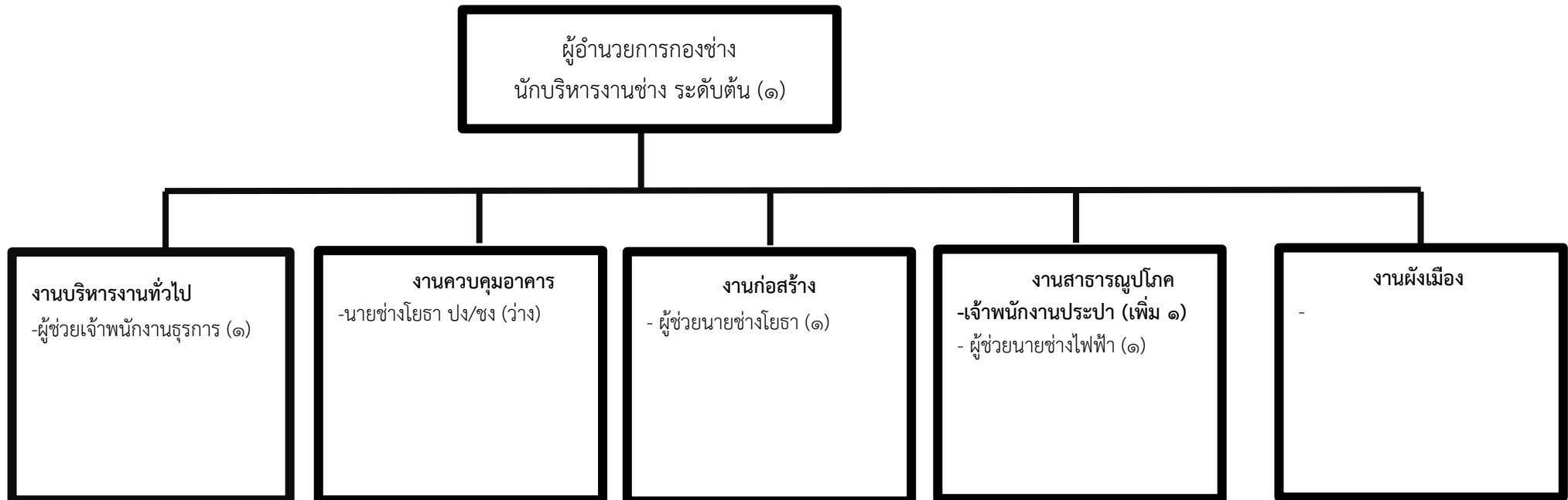
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	๒	๔	-



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๒	๓	-



11. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ												
			กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x12)	หมายเหตุ
1	ว่าง	-	48-3-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง	48-3-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง	548,040	84,000	84,000	716,040
สำนักงานปลัด อบต.												
2	ว่าง	-	48-3-01-2101-001	หน.สำนักปลัด	ต้น	48-3-01-2101-001	หน.สำนักปลัด	ต้น	393,600	42,000	0	435,600
3	นางสาวอุษณีย์ สุริวงค์	ปริญญาตรี	48-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	48-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	222,240	-	-	222,240
4	นายธนพล ชูฝ่ายคลอง	ปริญญาตรี	48-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก/ชก	48-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก	185,040	-	-	185,040
5	จ.อ.พงษ์ศักดิ์ อนุญาติ	ปริญญาตรี	48-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก	48-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก	462,240	-	-	462,240
6	ว่าง	-	48-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก.	48-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก.	355,320	-	-	355,320
7	นางสาวกัญญาภัทร โมฬี	ปริญญาตรี	48-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	48-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	216,720	-	-	216,720
8	ว่าง	-	48-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง	48-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง	297,900	-	-	297,900
9	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการสพด.	ต้น	-	ผู้อำนวยการสพด.	ต้น	393,600	42,000	-	435,600
10	ว่าง	-	48-3-01-6600-020	ครูผู้ช่วย	ปก/ชก	483016600020	ครูผู้ช่วย	ปก/ชก	355,320	-	-	355,320



พนักงานจ้างตามภารกิจ												
11	นางอรสา จบสุบิน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	261,480	-	-	261,480
12	นางสาวศิริรัตน์ สนมแดง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	138,000	-	21,420	159,420
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		138,000		21,420	159,420
14	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000	-	21,420	159,420
15	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา			พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		112,800		24,000	136,800
16	นายพุทธิพงษ์ มณีแดง	อนุปริญญา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	174,720	-	-	174,720
17	นายเสริมพงษ์ คล้ายชาย	ปริญญาตรี		พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	143,040	-	16,380	159,420
18	นางสาวสุทธินิ ธนบัตร	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	112,800	-	24,000	136,800
พนักงานจ้างทั่วไป												
19	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000	-	12,000	120,000
20	น.ส.ธัญพร แซ่เอี้ยว	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	12,000	120,000
21	นายสาโรจน์ บุญชด	ม.3	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	12,000	108,000
กองคลัง												
22	ว่าง	-	48-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง	ต้น	48-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง	ต้น	393,600	42,000	-	435,600
23	นางสาวณัฐนันท์ ฮั่นสกุล	ปริญญาตรี	48-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	48-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	185,040	-	-	185,040
24	ว่าง	-	48-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	48-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	297,900	-	-	297,900
25	ว่าง	-	48-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	48-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	297,900	-	-	297,900



พนักงานจ้างตามภารกิจ												0
26	นางสาวนัยณญา ตะบองเพชร	ปวส.บัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	161,880	-	-	161,880
27	นางสาวพัชรภรณ์ ภูมิปาณิก	ปวส.บัญชี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	180,360	-	-	180,360
28	นางสาวอรอุมา จันทน์นวล	ปวช.บัญชี	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	128,280	-	24,000	152,280
29	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000	-	21,420	159,420
กองช่าง												
30	นายสนะ มากศรี	ปริญญาตรี	48-3-05-2103-001	ผอ.กองช่าง	ต้น	48-3-05-2103-001	ผอ.กองช่าง	ต้น	409,320	42,000	-	451,320
31	ว่าง	-	48-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง/ชง	48-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง/ชง	297,900	-	-	297,900
32	ว่าง	-	48-3-05-4707-001	เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง	48-3-05-4707-001	เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง	297,900	-	-	297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
33	นายสรารุท ขัมพุทะนะ	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	132,840	-	24,000	156,840
34	นางเกษรินทร์ ชนะเกาะ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	156,960	-	2,460	159,420
35	นายสมพล ยินดีหา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	148,560	-	10,860	159,420
หน่วยตรวจสอบภายใน												
36	ว่าง	-	48-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	48-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	355,320	-	-	355,320

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นรอบระยะเวลา 3 ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1 การพัฒนาประเภทบริหารงานท้องถิ่น / ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

- 1) การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นหรือหน่วยงานอื่นจัดอบรม สัมมนา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 2) การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ตามแต่สมควรกับสถานการณ์คลั่ง
- 3) ส่งเสริมให้ได้รับความรู้ในเรื่องโซเซียลที่ถูกต้องเหมาะสม พัฒตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0

2 การพัฒนาความชำนาญงานของพนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไป

- 1) จัดให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาดูงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 2) เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน
- 3) การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3 การพัฒนาความชำนาญการของพนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการ

- 1) จัดให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาดูงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 2) เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน
- 3) การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

4 การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- 1) การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

2) การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยน
สายงานใหม่

3) การทดลองปรับเกลี่ยการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ 3-4
เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

เป้าหมายในการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ
จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

๓. เป้าหมายเชิงประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการ
ปฏิบัติงาน และผลักดันให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงบรรลุตามเป้าหมาย

การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา

๑. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ
ในการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรง
อยู่ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๒. พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน
หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร
อาจประกอบด้วย

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. พิจารณาวางวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และ
ความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการ
สำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความ
ประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรในสังกัดอย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

๖. พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกระดับ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือ เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ข้อ

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อยจึงกำหนดแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจืดน้อย อำเภอกะบุรี จังหวัดระนอง ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๒.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๒.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๒.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมี เหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๒.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๒.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๒.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวังและเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วยจะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๒.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานคนอื่น

๒.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๒.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๒.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๒.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็น ลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง เพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๓.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๓.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ข้าราชการ พนักงานจ้าง ต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๓.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทน ในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วน ท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณี ที่การดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๓.๔ ในกรณีที่ข้าราชการ พนักงานจ้างเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่ง มีลักษณะตามข้อ ๓.๒ หรือข้อนี้ พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๓.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรม ถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ

๓.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๓.๗ ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๓.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้องเที่ยงธรรมยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัวมาประกอบการใช้ดุลพินิจให้คน หรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการหรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้อง ยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียกรับหรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับ หรือยอมรับสิ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการการดำเนินการหรือการทำนิติกรรมหรือสัญญา ซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๕.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๕.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๕.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพ และมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๕.๔ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้อง ไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๕.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ ของตนหรือของพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นโดยมิชอบ

๕.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ เที่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐาน และความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๕.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๕.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย หรือ ประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตาม กฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๕.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณี ที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่อง ลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่ง พิจารณาสั่งการต่อไป

๕.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จ สมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตาม เป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่ กำหนดโดยวิธีการกระบวนกรถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ประเทศชาติ ประชาชน

๕.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และ หน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวังเพื่อรักษาผลประโยชน์ ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๕.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่

๕.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๕.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสารข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๕.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และ สิทธิ เสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อน ภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มี อำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจาก อคติและไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความ พิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทาง เศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่ รัฐ กำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือ เป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือ การ วิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการ แสดงความคิดเห็นทางวิชาการตาม หลักวิชา

- ๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มี บุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด
- ๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา
- ๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ
- ๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี
- ๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาด้วยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ
- ๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสีย หรือ กระทบสิทธิของบุคคลอื่น
- ๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียใน สถานที่ ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนา หน่วยงานและการให้บริการประชาชน
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ
- ๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่งานปฏิบัติ หน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น
- ๗.๒ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความ ระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ
- ๗.๓ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน
- ๗.๔ การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพ ขององค์กร
- ๗.๕ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่าง เคร่งครัด
- ๗.๖ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่ง หน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี
- ๗.๗ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุมเท สติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตาม ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและ ประชาชน
- ๗.๘ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย
- ๗.๙ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ โดย ข้าราชการ พนักงาน จะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่ทำและได้รับอนุญาต จากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตาม กฎหมายกำหนดเท่านั้น
- ๗.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันในทางที่ชอบ
- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
 - ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

ในหน่วยงาน

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกียวกงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๗.๑๑ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อน ร่วมงาน และมานำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ภาคผนวก