

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไก่เถื่อน
อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑ - ๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒ - ๙
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙ - ๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒ - ๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔ - ๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงการสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗ - ๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐ - ๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๓ - ๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘ - ๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๗

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบ องค์กรการบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เถื่อน จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้บริหารจัดการอัตรากำลังของ หน่วยงานให้มีความสมบูรณ์ต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรการบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เถื่อน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์กรการบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วน ตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ องค์กรการบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เถื่อน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจขององค์กรการบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๑๓. ตามมติ ก.อบต. จังหวัดสระแก้วในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เห็นชอบให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑๔. จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรการบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เถื่อน จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เถื่อน มีโครงสร้างการแบ่งงานและ ระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เถื่อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัด อัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เถื่อน ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ้องค์การบริหารส่วนตำบล คลองไถ่เถื่อน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เถื่อน ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เถื่อน

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เถื่อน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เถื่อน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เถื่อน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เถื่อน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่าไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งคน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

• The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (PMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะภา** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการนำความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลา องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใดและรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กรภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร"

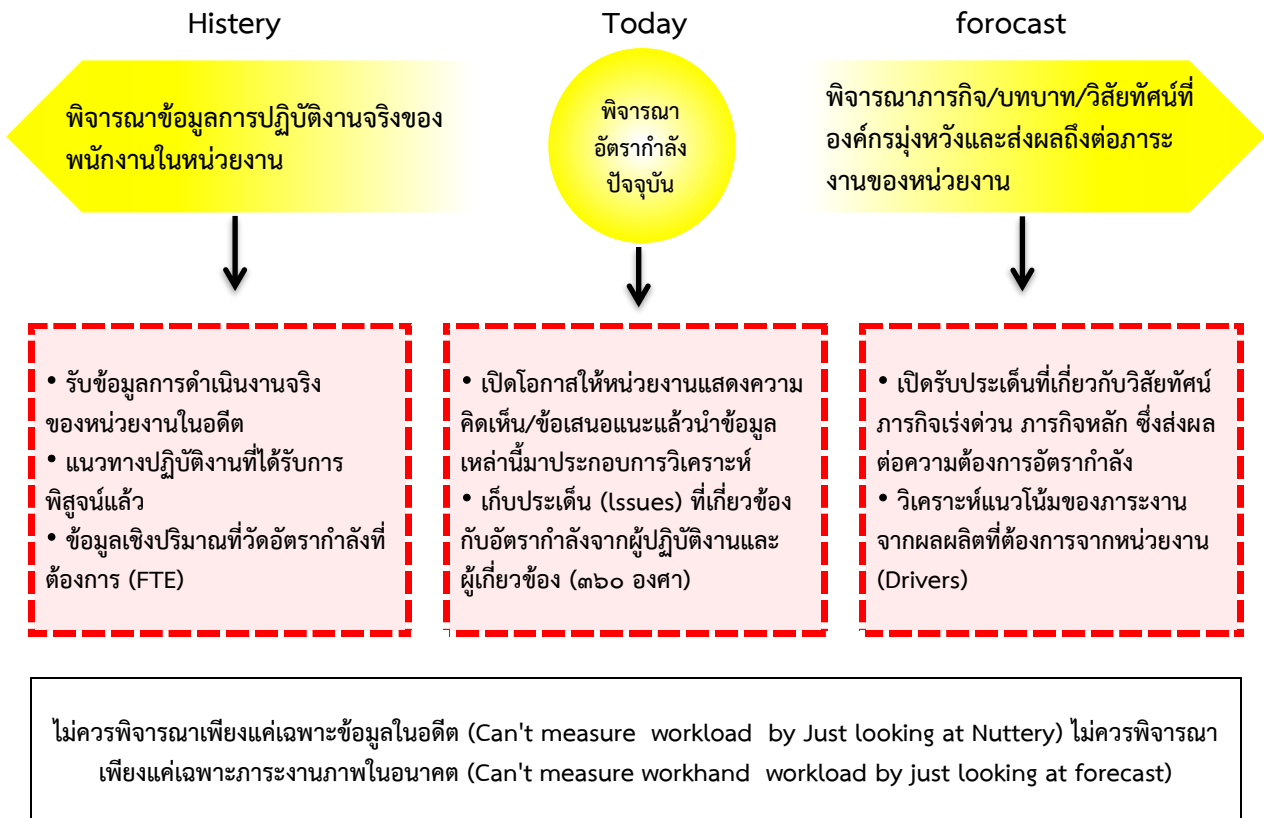
- **สำนักงาน กพ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

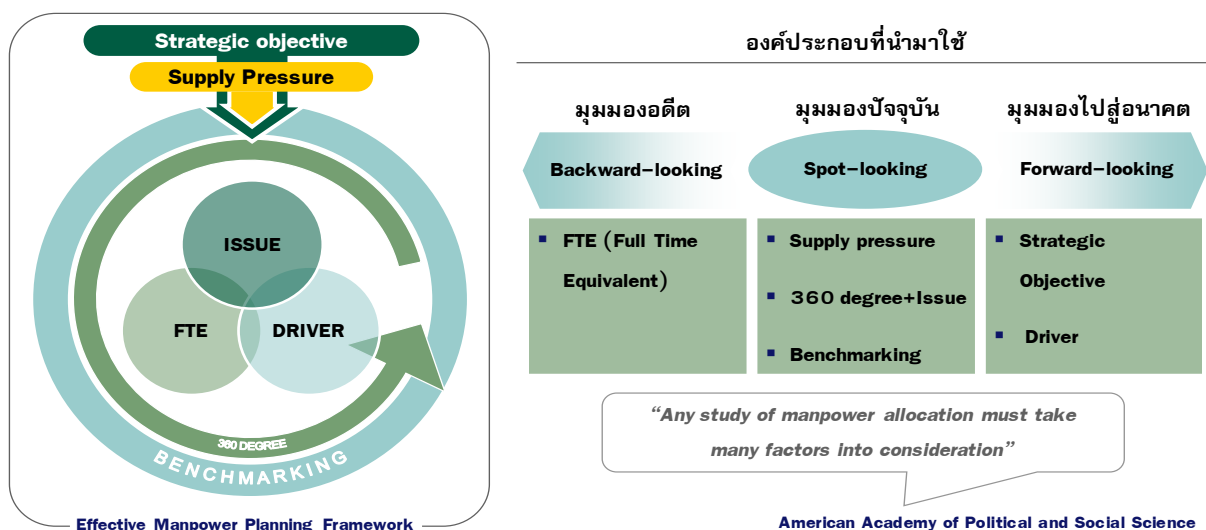
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากโตแอสแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เถื่อน ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังต้นบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองไกร่เงิน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ ดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การ จัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้ รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในต้นนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไกร่เงิน จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคคลกรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของสำนักงานปลัด เพื่อแก้ไขปัญหา การบริการด้านระเบียบกฎหมาย ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมใน การพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรร ประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะ จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไกร่เงิน การกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควร เปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไกร่เงิน ได้กำหนดอัตรากำลัง ในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับ

บัญชาบุคคลกรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกใน การบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไกร่เงิน นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระ ค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย
- เงินวิทยฐานะ

การกำหนดกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จึงต้องมีการสร้างกระบวนการที่สะท้อนให้เห็นถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไก่อี้น มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และได้จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้

วิสัยทัศน์ “ สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจการศึกษา พัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไก่อี้น

๑.การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

กลยุทธ์

- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนเส้นทางคมนาคม
- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

๒.ประชาชนมีคุณภาพ

กลยุทธ์

- ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านสาธารณสุข
- ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันแก้ไข ปัญหายาเสพติด
- ช่วยเหลือ สงเคราะห์ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ส่งเสริมสนับสนุนปราชญ์ชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมสนับสนุนการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมสร้างสุขภาพ

๓.ถิ่นอุตสาหกรรมเกษตร

กลยุทธ์

- ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพของเกษตรกร
- จัดหาและปรับปรุงบำรุงรักษาแหล่งน้ำทางการเกษตร

๔.การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

- คุ้มครองดูแล บำรุงรักษาและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.การบริหารจัดการเป้าประสงค์

กลยุทธ์

- บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและข้อระเบียบกฎหมาย

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ และแผนพัฒนาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เลื่อน จึงได้กำหนดโครงสร้าง และจัดระบบงานเพื่อให้การปฏิบัติราชการสำเร็จลุล่วง เกิดประโยชน์ต่อชุมชน ประชาชน และการกำหนดโครงสร้าง เป็นไปตามข้อระเบียบ กฎหมาย และมีความเหมาะสม

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เลื่อนนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการ พิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคลากรที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสาย งานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยได้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) การกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วน ราชการได้พิจารณาตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันให้มีความเหมาะสม และกำหนดตำแหน่งเพื่อการให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เลื่อนนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการ จริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมี กระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาค ราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาขององค์การบริหารส่วน ตำบล นั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบมากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของ หน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับ ผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการทำงานตามภารกิจของ ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เลื่อนได้มีการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เลื่อนได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยกำหนดให้ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมมากกว่า การเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบเป็นเป็นลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลังนี้จะป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการ

และเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

- การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบมีความรู้ และศึกษาการทำงานให้มีผลประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ประโยชน์ตามหลักการบริหารงานอย่างถูกต้อง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เถื่อน มีความครบถ้วน เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ ขององค์การเพื่อสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร ความจำเป็น พื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลคลองไถ่เถื่อนที่สำคัญ ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหา

๑. ปัญหาด้านการคมนาคม เดินทาง สิ้นสุด
๒. ปัญหาด้านการขาดแคลนน้ำอุปโภค – บริโภค
๓. ปัญหาด้านการติดต่อสื่อสาร
๔. ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ

สภาพปัญหา

๑. เส้นทางคมนาคมไม่ได้มาตรฐาน
๒. น้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค – บริโภคไม่เพียงพอในช่วงฤดูแล้ง
๓. ไฟฟ้าไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน

ความต้องการ

๑. ต้องการถนนลาดยางในเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างตำบล ถนนคอนกรีตในซอย และถนนลูกรังที่ได้มาตรฐานในการขนถ่ายผลผลิตทางการเกษตร
๒. ต้องการแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการผลิตประปาหมู่บ้าน ให้เพียงพอตลอดทั้งปี
๓. ต้องการแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค
๔. ต้องการไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน และไฟฟ้าเพื่อการเกษตร

ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหา

๑. ปัญหาผลผลิตทางการเกษตร เช่น ต้นทุนสูง ราคาตกต่ำ
๒. เกษตรกรขาดองค์ความรู้ในการประกอบอาชีพ
๓. ปัญหาการว่างงานของผู้ด้อยโอกาส
๔. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

สภาพปัญหา

๑. เกษตรกรไม่มีความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพและไม่มีการปรับเปลี่ยนวิธีการผลิต
๒. เกษตรกรไม่มีเงินทุนและวัสดุอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
๓. ประชาชนไม่มีรายได้หลังจากฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิต
๔. แหล่งน้ำทางการเกษตรไม่เพียงพอในการทำการเกษตรตลอดทั้งปี

ความต้องการ

๑. ต้องการวัสดุอุปกรณ์ อบรมให้ความรู้ และช่วยเหลือการผลิตทางการเกษตร
๒. อบรมให้ความรู้ และส่งเสริมอาชีพ
๓. ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต
๔. แหล่งน้ำเพียงพอในการทำการเกษตรตลอดทั้งปี

ด้านสังคม

ปัญหา

๑. ปัญหายาเสพติด การทะเลาะวิวาท ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. ปัญหาด้านสุขภาพร่างกาย
๓. ปัญหาผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๔. ปัญหาสาธารณสุข เช่น วัณโรค อุทกภัย อัคคีภัย ฯลฯ

สภาพปัญหา

๑. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเสี่ยง
๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการรักษาสุขภาพ
๓. ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ไม่มีผู้ดูแล
๔. บ้านเรือนของประชาชนได้รับความเสียหายจากปัญหาสาธารณสุข

ความต้องการ

๑. จัดกิจกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๒. ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขกับประชาชน
๓. จัดกิจกรรมดูแลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๔. ช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเสียหายจากสาธารณสุข

ด้านการเมือง การบริหาร

ปัญหา

๑. ประชาชนยังขาดความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ การมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตย
๒. จำนวนบุคลากรไม่ครบตามตำแหน่งหน้าที่และภารกิจ

สภาพปัญหา

๑. การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม หรือการดำเนินงานในรูปคณะกรรมการ ประชาชนยังไม่เข้าใจในอำนาจหน้าที่
๒. จำนวนบุคลากรไม่ครบและตรงตามตำแหน่ง

ความต้องการ

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
๒. สรรหาบุคลากรให้ครบทุกตำแหน่ง

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหา

๑. ขาดการดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การบุกรุกที่สาธารณะ
๓. มลภาวะควัน กลิ่น จากลานตากมันสำปะหลัง

สภาพปัญหา

๑. การดูแล บำรุงรักษาป่าชุมชน แหล่งน้ำสาธารณะ ไม่มีความต่อเนื่อง
๒. มีการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์ต่าง ๆ เช่น อ่างน้ำ ป่าชุมชน
๓. เกิดมลภาวะด้านควัน กลิ่นเหม็น และน้ำเน่าเสีย จากลานตากลานมันสำปะหลัง

ความต้องการ

๑. จัดตั้งคณะกรรมการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. จัดทำแนวเขตที่สาธารณะประโยชน์
๓. จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับการป้องกันมลภาวะ

ด้านการสาธารณสุข

ปัญหา

๑. ในแต่ละปีประชาชนจะป่วยเป็นโรคติดต่อต่าง ๆ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคมือเท้าปาก ฯลฯ
๒. ประชาชนได้รับสารพิษ สารเคมี สะสมในร่างกาย
๓. การได้รับผลกระทบจากการประกอบกิจการอันตราย

สภาพปัญหา

๑. ในช่วงฤดูฝนจะมีประชาชนป่วยเป็นโรคไข้เลือดออก
๒. เด็กป่วยเป็นโรคมือเท้าปาก และมีการแพร่ระบาดไปสู่คนอื่น
๓. เกษตรกรได้รับสารเคมี สารพิษจากการประกอบอาชีพ
๔. กิจการอันตรายส่งผลกระทบต่อประชาชนที่อาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียง

ความต้องการ

๑. การป้องกันและแก้ไขปัญหาระบาดโรคติดต่อต่าง ๆ
๒. การป้องกันและแก้ไขการได้รับสารพิษจากการประกอบอาชีพของเกษตรกร
๓. ลดผลกระทบต่อประชาชนที่อาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียงกับกิจการอันตราย

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปัญหา

๑. นักเรียนไม่จบการศึกษาภาคบังคับ
๒. นักเรียนไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เรียนต่อในสาขาที่มีความชอบ
๓. เด็กด้อยโอกาสขาดวัสดุ อุปกรณ์ และทุนการศึกษา
๔. เยาวชนส่วนน้อยเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. นักเรียนไม่จบการศึกษาภาคบังคับเนื่องจากฐานะครอบครัว การไม่ตั้งใจเรียน ฯลฯ
๒. ขาดการแนะนำให้รู้จักความชอบ ความถนัดของตนเอง
๓. นักเรียนไม่มีวัสดุ อุปกรณ์ในการเรียน และเงินทุนการศึกษา
๔. เยาวชนไม่ให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรม

ความต้องการ

๑. จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้มีกลุ่มปรึกษา ร่วมแก้ไขปัญหา ช่วยเหลือกันในกลุ่ม
๒. จัดกิจกรรมแนะนำให้ความรู้การประกอบอาชีพสาขาต่าง ๆ
๓. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ทุนการศึกษา ให้กับนักเรียนที่มีฐานะยากจน
๔. รณรงค์ ชักชวน หรือจัดกิจกรรมจูงใจให้เยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่เถื่อน เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกฤดู การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่เถื่อน ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในกลุ่มทุกวัยของประชากร บุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด ในการดำเนินการตามภารกิจ โดยแบ่งภารกิจเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. มาตรา ๖๗(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำทางบก
๒. มาตรา ๖๗(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. มาตรา ๖๘(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๔. มาตรา ๖๘(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๕. มาตรา ๖๘(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๖. มาตรา ๖๘(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
๗. มาตรา ๖๘(๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
๘. มาตรา ๖๘(๑๒) การท่องเที่ยว
๙. มาตรา ๖๘(๑๓) การผังเมือง
๑๐. มาตรา ๑๖(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
๑๑. มาตรา ๑๖(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๑๒. มาตรา ๑๖(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๑๓. มาตรา ๑๖(๕) การสาธารณูปการ

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. มาตรา ๖๗(๓) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒. มาตรา ๖๗(๖) การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๓. มาตรา ๑๖(๙) การจัดการศึกษา
๔. มาตรา ๑๖(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. มาตรา ๑๖(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๖. มาตรา ๑๖(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๗. มาตรา ๑๖(๑๔) การส่งเสริมกีฬา

- ๘. มาตรา ๑๖(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๙. มาตรา ๑๖(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- ๑๐. มาตรา ๑๖(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๑๑. มาตรา ๑๖(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- ๑๒. มาตรา ๑๖(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และ

การอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณชนอื่น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑. มาตรา ๖๗(๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒. มาตรา ๑๖(๒๕) การผังเมือง
- ๓. มาตรา ๑๖(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๔. มาตรา ๑๖(๒๘) การควบคุมอาคาร
- ๕. มาตรา ๑๖(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖. มาตรา ๑๖(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑. มาตรา ๖๘(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๒. มาตรา ๖๘(๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๓. มาตรา ๖๘(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๔. มาตรา ๖๘(๑๑) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๕. มาตรา ๑๖(๖) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- ๖. มาตรา ๑๖(๗) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- ๗. มาตรา ๑๖(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑. มาตรา ๖๗(๗) คຸ້ມครอง ดູແລ และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒. มาตรา ๖๘(๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๓. มาตรา ๖๘(๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔. มาตรา ๑๖(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๕. มาตรา ๑๖(๑๘) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๖. มาตรา ๑๖(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗. มาตรา ๑๖(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

มีภารกิจหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑. มาตรา ๖๗(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๒. มาตรา ๖๗(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓. มาตรา ๑๖(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. มาตรา ๖๘(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
๒. มาตรา ๑๖(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๓. มาตรา ๑๖(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๔. มาตรา ๑๖(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๕. มาตรา ๑๖(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาของประชาชนในพื้นที่ตำบลคลองไผ่เถื่อนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่เถื่อน จึงได้มีการกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงและก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ การปรับปรุงก่อสร้างถนนคอนกรีตเพื่อความสะดวกของการเดินทางสัญจรในเขตรับผิดชอบ
 - ๑.๒ การปรับปรุงขุดลอกคลองและสระน้ำเพื่อให้มีน้ำใช้ในการเกษตรกรรม และมีน้ำใช้เพื่ออุปโภคและบริโภค
๒. การส่งเสริมการศึกษา
 - ๒.๑ ส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักสูตรของการศึกษาตามหลักของกระทรวงการศึกษา ให้ประชาชนเรียนศึกษาเพิ่มเติม
 - ๒.๒ ให้คำแนะนำส่งเสริมในการเรียนต่อประชาชน
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
 - ๓.๑ พัฒนาในการประกอบฝึกอาชีพต่อท้องถิ่นเพื่อให้มีรายได้ต่อครอบครัวเพิ่มขึ้น
 - ๓.๒ ส่งเสริมการปลูกพืชสวนครัว
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
 - ๔.๑ ให้ประชาชนในพื้นที่ตั้งกลุ่มอาชีพเพื่อพัฒนาในท้องถิ่น

๕. สวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส

- ๕.๑ ให้ประชาชนจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือด้าน สวัสดิการผู้สูงอายุ
- ๕.๒ สนับสนุนผู้พิการให้มีงานทำในท้องถิ่น
- ๕.๓ ให้ผู้ด้อยโอกาส ให้มีการศึกษาความรู้

ภารกิจรอง

๑. การอนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี

- ๑.๑ ส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น

๒. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๒.๑ ส่งเสริมให้รักทรัพยากรป่าไม้และสิ่งแวดล้อม
- ๒.๒ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน

๓. การส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็ง ความสามัคคีของชุมชน

- ๓.๑ ให้ประชาชน มีความรักและความสามัคคีในท้องถิ่น
- ๓.๒ ให้ทำความดีละเว้นความชั่ว
- ๓.๓ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๓.๔ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๕ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๓.๖ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เลื่อน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง มีความเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ในการให้บริการประชาชน การจัดทำโครงการพัฒนา การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง และการดำเนินการเป็นไปตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เลื่อน

การวิเคราะห์ตามหลัก SWOT

S ๑. อบต.มีความใกล้ชิดกับชุมชนทำให้ทราบข้อมูลทั่วไป ปัญหา ความต้องการของประชาชน และการให้บริการประชาชนตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ เป็นไปด้วยความสะดวก ๒. อบต.มีความคล่องตัวในการตั้งงบประมาณเพื่อเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทนอื่น และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๓. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีความรู้จักใกล้ชิดผู้นำชุมชน กลุ่มอาสาสมัครต่าง ๆ และประชาชน	W ๑. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ไม่ได้รับการปฐมนิเทศ หรือฝึกสอนงานอย่างเป็นทางการก่อนปฏิบัติงาน ๒. มีตำแหน่งว่างสายงานอำนวยการเป็นระยะเวลานาน และไม่สามารถสรรหาได้เนื่องจาก พนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณสมบัติไม่ครบถ้วน และข้อจำกัดในเรื่องระเบียบกฎหมาย ๓. ขาดการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง
O ๑. การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว ซึ่งมีกฎหมาย ระเบียบ ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงานบุคคล ๒. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น โดยการจัดกิจกรรมต่าง	T ๑. พนักงานส่วนตำบลสายงานบริหารไม่สามารถกำหนดตำแหน่งบริหารที่สูงขึ้นได้ เนื่องจากเกณฑ์การประเมินได้กำหนดไว้ ๒. ข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคล ได้กำหนดไว้ ๔๐ % ซึ่งมีผลกระทบในการกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓. มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย แก้ไข ระเบียบ กฎหมาย เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ทำให้เกิดผลกระทบกับพนักงานส่วนตำบล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่เถื่อน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะให้กับประชาชนในเขตตำบลคลองไผ่เถื่อน เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และได้สรุปปัญหาในการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริหารบุคคล	๑.สำนักงานปลัด - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานบริหารบุคคล	
๒.กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓.กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง	๓.กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง	
๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน - งานส่งเสริมกิจกรรมศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน - งานส่งเสริมกิจกรรมศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	

๘.๒ การวิเคราะห์ตำแหน่ง กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
<u>สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</u>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานดับเพลิง	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	
<u>กองคลัง (๑๔)</u>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-	-	-	
วิศวกรไฟฟ้า ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)								
นักวิชาการศึกษาระดับชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครู คศ.๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</u>								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	
รวม	๓๐	๔๕	๔๕	๔๕	๑๖	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

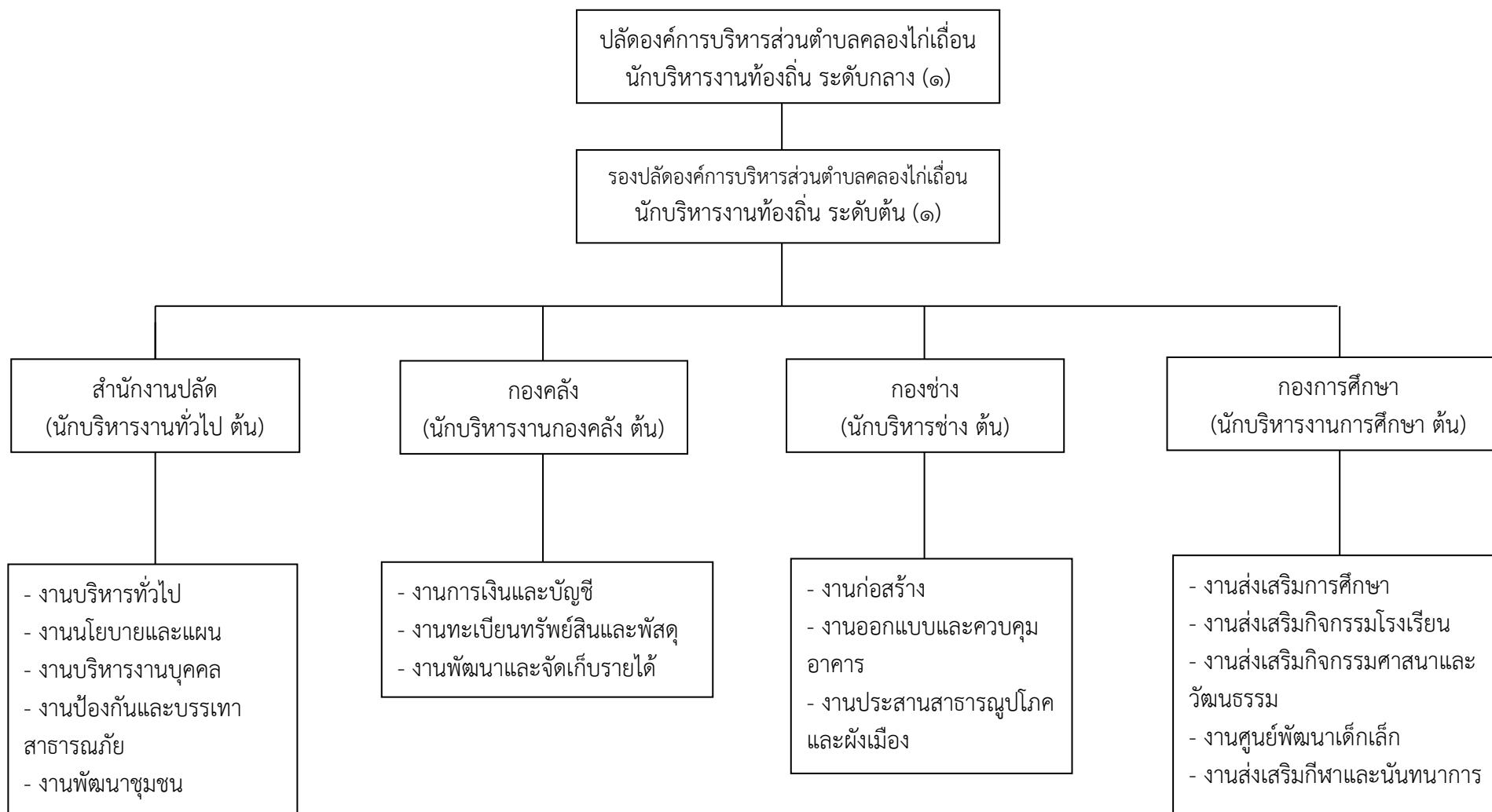
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง		ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด								
			๒๕๖๔				๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๘,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๒๑,๘๐๐	๗๔๑,๔๘๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	สำนักงานปลัด อบต.																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๘๑,๑๖๐	๒๙๒,๓๒๐	๓๐๓,๘๔๐	ว่างเดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๒,๔๕๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๑,๓๔๐
๖	นักป้องกันฯ	ปก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๒๑๘๘๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๑๗๒๙๐
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๘,๔๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม
๑๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๔	พนักงานดับเพลิง		๒		๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๕	นักการภารโรง		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง		จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด									
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง																	
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานการคลัง)																	
๑๗	เจ้าพนักงานการเงิน	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๐	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี		๑	๑	๑๒๗,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๘๔๐	๑๓๘,๒๔๐	๑๔๓,๗๖๐	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๑,๙๕๐
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๕๗,๓๒๐	๑๗๐,๒๘๐	๑๗๗,๑๒๐	๑๕,๐๖๐
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง																	
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานช่าง)																	
๒๗	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๑,๒๖๐
๒๘	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	ว่างเดิม
๒๙	วิศวกรไฟฟ้า	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม

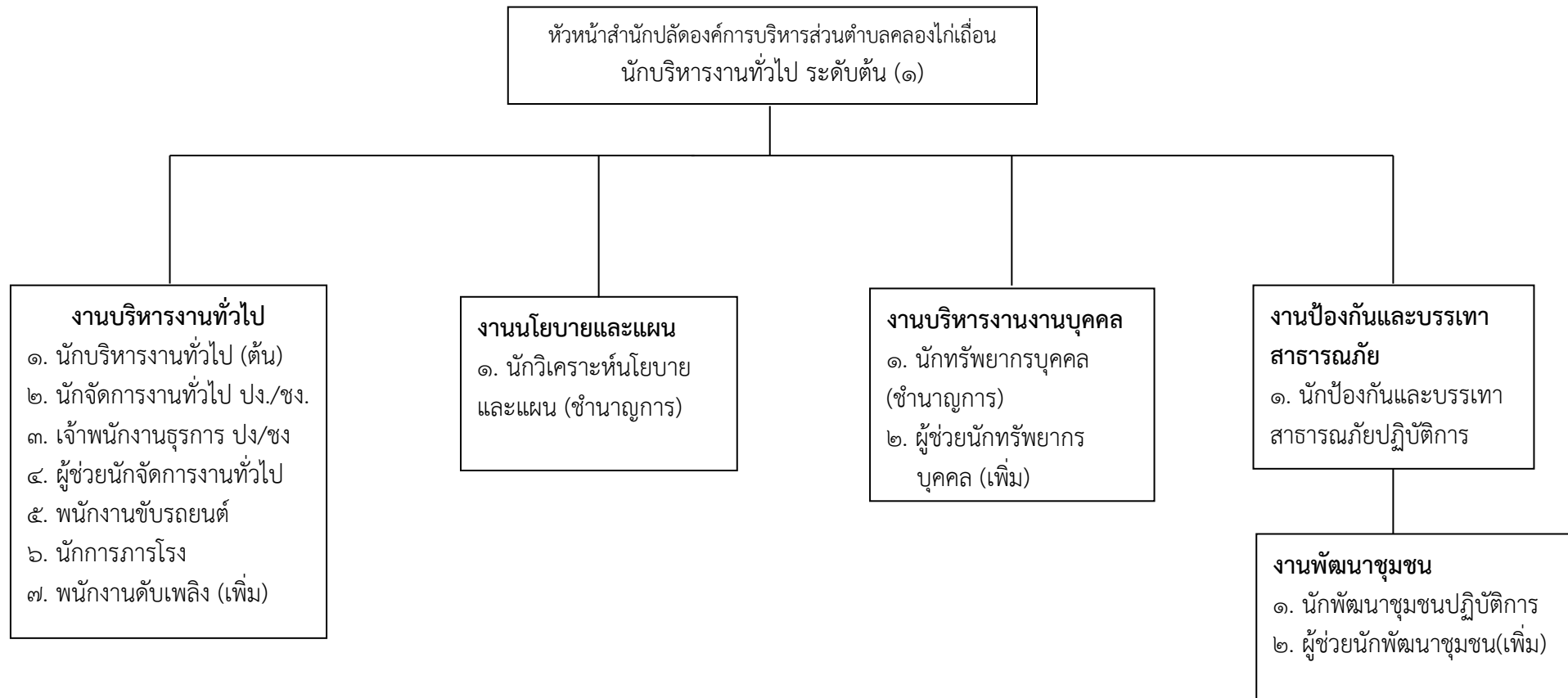
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง		จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																	
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๓	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๑,๘๘๐
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม
๓๕	ครู	ค.ศ.๑	๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก		๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก		๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
(๔)	รวม		๔๒	๑๕	๖,๒๖๔,๗๘๐	๔๔	๔๔	๔๔	-	-	-	๒๑๑,๙๒๐	๒๖๙,๐๔๐	๒๗๓,๙๖๐	๘,๓๔๕,๐๘๐	๘,๘๓๓,๗๘๐	๙,๓๑๗,๔๒๐	
(๕)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น๑๕%														๑,๓๘๒,๔๓๖	๑,๔๔๙,๘๘๔	๑,๔๗๖,๔๖๘	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๙,๗๒๗,๕๑๖	๑๐,๒๘๓,๖๖๔	๘,๘๕๘,๘๐๘	
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๕,๙๑๘,๑๕๐	๓๗,๗๑๔,๐๕๗	๓๙,๕๙๙,๗๖๐	
(๕)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๗.๑๙	๒๗.๒๗	๒๒.๓๗	
หมายเหตุ : ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตั้งไว้ ๓๔,๒๐๗,๘๐๐ บาท																		
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๓๔,๒๐๗,๘๐๐ x ๕%) + ๓๕,๙๑๘,๑๕๐																		
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๓๕,๙๑๘,๑๕๐ x ๕%) + ๓๗,๗๑๔,๐๕๗ = ๓๗,๗๑๔,๐๕๗																		
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๓๗,๗๑๔,๐๕๗ x ๕%) + ๓๙,๕๙๙,๗๖๐ = ๓๙,๕๙๙,๗๖๐																		

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เลื่อน

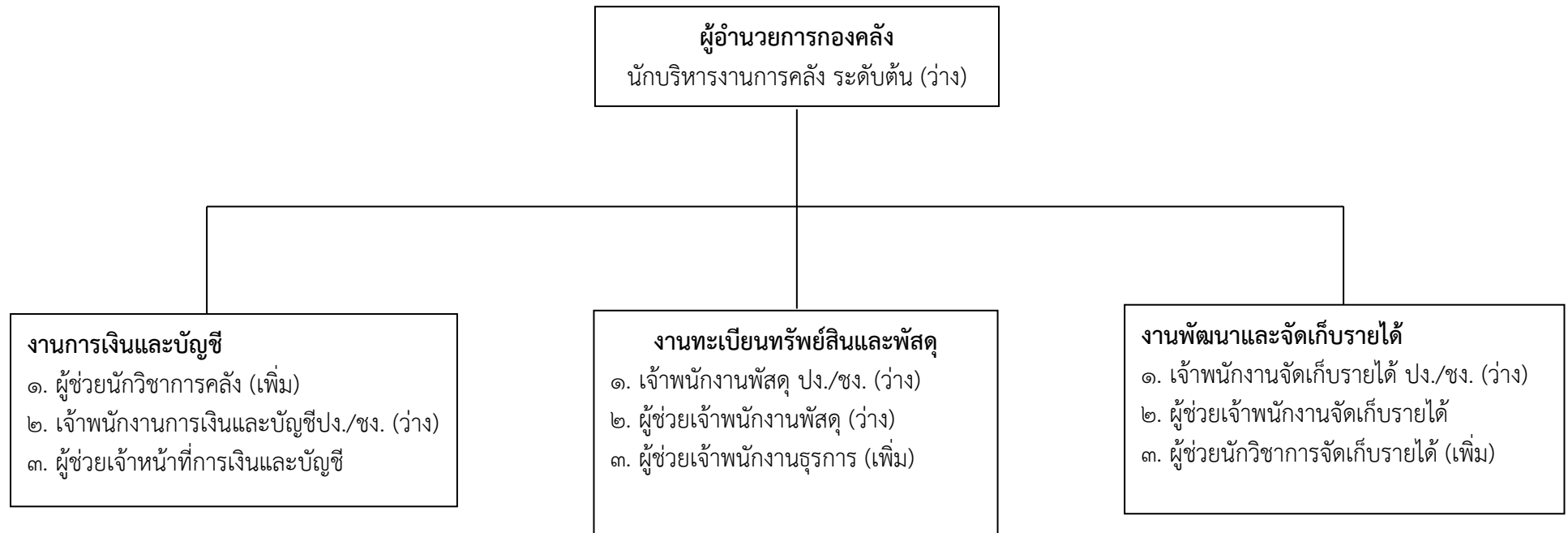


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



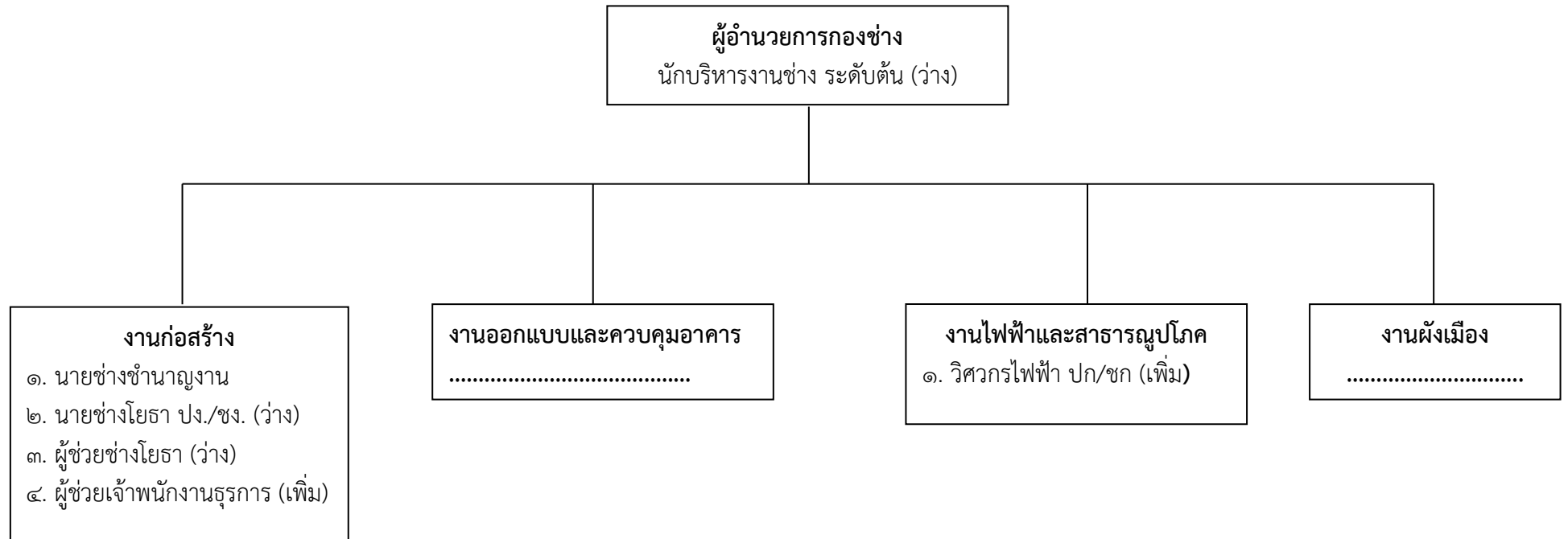
ระดับ	อำนวยการต้น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.			
จำนวน	-	๑	๒	๑	-	๑	-	๓	๓

โครงสร้างกองคลัง



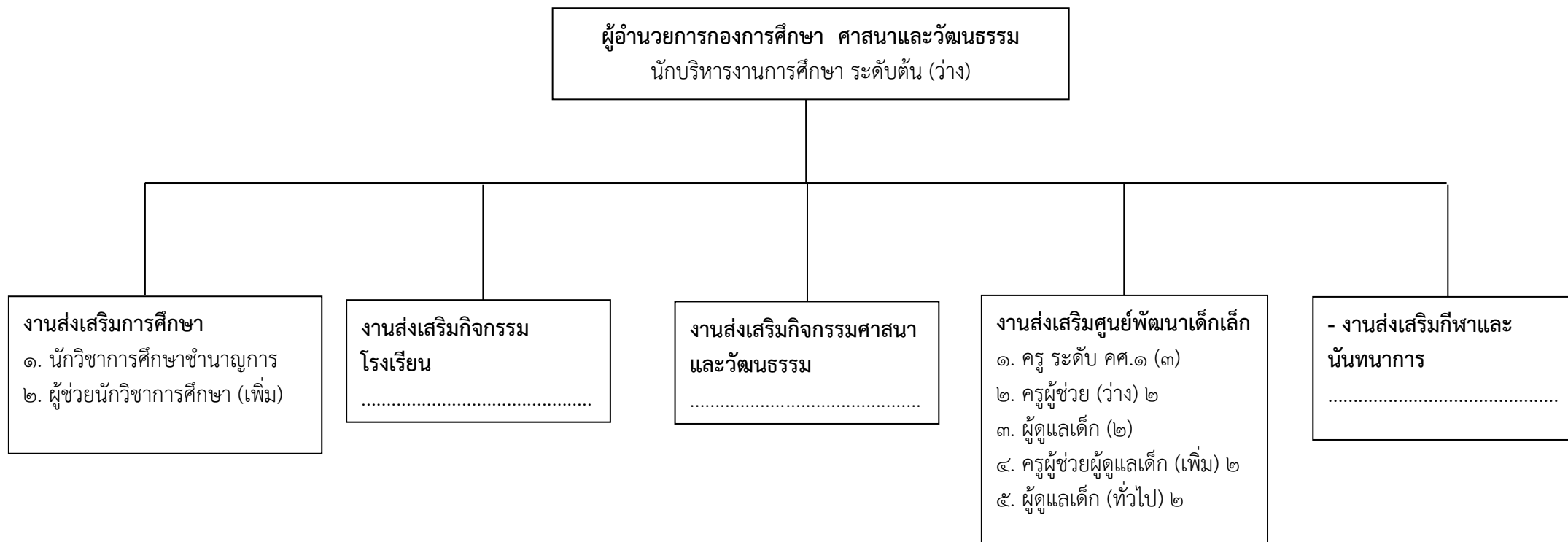
ระดับ	อำนวยการต้น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๓	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการต้น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.			
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการต้น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.			
จำนวน	-	-	๑	๓	-	-	-	๒	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินค่า	
	-	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๑๖,๐๔๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๒๒๗๐๐X๑๒)	(๗,๐๐๐X๑๒)	(๗,๐๐๐X๑๒)	
	-	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๐	-	-	-	-
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		๐	๐	-	ว่างเดิม
				สำนักปลัด			สำนักปลัด					
	พนักงานส่วนตำบล											
	-	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐X๑๒)		ว่างเดิม
	นายธัญพิสิษฐ จ่านงค์	ปริญญาโท	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๙,๔๐๐	-	-	๓๘๙,๔๐๐
									(๓๒,๔๕๐X๑๒)			
	นายชญาศักดิ์ พูลทรัพย์	ปริญญาโท	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
									(๓๑๓๔๐X๑๒)			
	จำเอนสันติ ไชยวงศ์	ปริญญาโท	๖๒-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันฯ	ปง.	๖๒-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันฯ	ปง.	๒๖๒,๕๖๐	-	-	๒๖๒,๕๖๐
									(๒๑๘๘๐X๑๒)			
	นายไพโรจน์ ศรีผาติ	ปวส.	๖๒-๓-๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๒-๓-๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒๑,๗๖๐	-	-	๒๒๑,๗๖๐
									(๑๘๔๘๐X๑๒)			
	นายพิตรพิบูล ตุ่มวัด	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๖๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๐๗,๔๘๐			๒๐๗,๔๘๐
									(๑๗๒๕๐X๑๒)			
	-	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก.	๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
		ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	(ผู้มีทักษะ)		-	พนักงานขับรถยนต์	-		พนักงานขับรถยนต์		๑๓๘๐๐๐			๑๓๘๐๐๐
									(๑๑๕๐๐X๑๒)			ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	-		-	นักการภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	-		-		-	-			(๙,๐๐๐X๑๒)			ว่างเดิม
	-		-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง		๒๑๖,๐๐๐	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
												จำนวน ๒ คน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงิน	
				กองคลัง			กองคลัง					
	พนักงานส่วนตำบล											
	-	-	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
	-	-	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
	-	-	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
	-	-	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)											
	นางสาวจรรยารัตน์ สอนดี		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๒๗,๖๘๐ (๑๐,๖๔๐x๑๒)	-	-	๑๒๗,๖๘๐
	นางนารี ศรีผาติ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	นางสาวโสภี ฉ่ำผล		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๗,๓๒๐ (๑๓,๑๑๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๓๒๐
	-		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานส่วนตำบล											
	-		๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
	นายไพโรจน์ บุญน้อม	ปวส.	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)			๓๒๔,๓๖๐
	-		๖๒-๓-๐๕-๓๗๐๕-๐๐๑	วิศวไฟฟ้า	ปก/ชก.	๖๒-๓-๐๕-๓๗๐๕-๐๐๑	วิศวไฟฟ้า	ปก/ชก.	-			(กำหนดเพิ่ม)
	-		๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐			๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								(ค่ากลางเงินเดือน)			
	-		-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ -
	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงิน	
				<u>กองการศึกษาฯ</u>			<u>กองการศึกษาฯ</u>					
	พนักงานส่วนตำบล											
	-		๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
				ศาสนาและวัฒนธรรม			ศาสนาและวัฒนธรรม		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐X๑๒)		ว่างเดิม
				(นักบริหารงานการศึกษา)			(นักบริหารงานการศึกษา)					
	นางสาววีรยา ปรียานุภาพ	ปริญญาโท	๖๒๓๐๘๓๘๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๖๒๓๐๘๓๘๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐
									(๒๖,๙๘๐X๑๒)			
	-	-	๖๒๓๐๘๖๖๐๐๐๒๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๖๒๓๐๘๖๖๐๐๐๒๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	นางสุนิชา สระทอง	ปริญญาตรี	๖๒๓๐๘๖๖๐๐๐๒๔	ครู	คศ.๑	๖๒๓๐๘๖๖๐๐๐๒๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	นางสายสุนีย์ คานไธสง	ปริญญาตรี	๖๒๓๐๘๖๖๐๐๐๒๕	ครู	คศ.๑	๖๒๓๐๘๖๖๐๐๐๒๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	นางคำพอง แม่นสุข	ปริญญาตรี	๖๒๓๐๘๖๖๐๐๐๒๗	ครู	คศ.๑	๖๒๓๐๘๖๖๐๐๐๒๗	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	-	-	๖๒๓๐๘๖๖๐๐๐๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๖๒๓๐๘๖๖๐๐๐๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
												ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	(ผู้มีคุณวุฒิ)											
		-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	(กำหนดใหม่)
		-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(กำหนดใหม่)
												จำนวน ๒ คน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	(ผู้มีทักษะ)											
	นางสาวอำไพ มหิงสาเดช	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	นางไพบรินทร์ โมรานอก	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป											
		-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(กำหนดใหม่)
												จำนวน ๒ คน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่เถื่อน อำเภอลองหาด จังหวัดสระแก้ว

๑. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล /ครู /ลูกจ้างประจำ

โครงสร้างส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๔			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๕			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๖		
	อัตราทั้งหมด	มีคนครอง	อัตราว่าง	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา
ปลัด อบต.	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑
รองปลัด อบต.	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑
สำนักปลัด	๖	๕	๑	+๑	-	๗	-	-	๗	-	-	๗
กองคลัง	๔	-	๔	-	-	๔	-	-	๔	-	-	๔
กองช่าง	๓	๑	๒	+๑	-	๔	-	-	๔	-	-	๔
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๗	๔	๓	-	-	๗	-	-	๗	-	-	๗
รวม	๒๒	๑๐	๑๒	+๒	-	๒๔	-	-	๒๔	-	-	๒๔

๑.๒ พนักงานจ้าง

โครงสร้างส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๔			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๕			กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๖		
	อัตราทั้งหมด	มีคนครอง	อัตราว่าง	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา
สำนักปลัด	๒	-	๒	+๕	-	๗	-	-	๗	-	-	๗
กองคลัง	๓	๓	-	+๓	-	๖	-	-	๖	-	-	๖
กองช่าง	๑	-	๑	+๑	-	๒	-	-	๒	-	-	๒
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒	๒	-	+๕	-	๗	-	-	๗	-	-	๗
รวม	๘	๕	๓	+๑๔	-	๒๒	-	-	๒๒	-	-	๒๒

ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดเพิ่ม ๑๖ ตำแหน่ง

สำนักปลัด

๑. เพิ่มตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผล เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

- เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่เถื่อน มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องมีตำแหน่งดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงานนักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) งานจัดเก็บและรักษาข้อมูลสถิติเอกสาร หลักฐานหนังสือราชการ ระเบียบ และคำสั่งต่าง ๆ ของหน่วยงาน จัดเตรียมการประชุม บันทึกลงและเรียบเรียงรายงานการประชุม ช่วยประสานและจัดงานรัฐพิธีติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ติดตามการปฏิบัติตามมติของที่ประชุม หรือการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร การวางแผนการทำงานของหน่วยงาน หรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานตามเป้า ตอบปัญหา ชี้แจงเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบในเบื้องต้นและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๒. เพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผล เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

- เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่เถื่อน มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องมีตำแหน่งดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงานผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล งานบุคคลของ อบต. โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสอบ ดำเนินการออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งและอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับงานบุคคล ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ปัญหาในการสรรหาและพัฒนาบุคคล ดำเนินเรื่องขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน ฯลฯ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา

๓. เพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผล เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

- เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่เถื่อน มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องมีตำแหน่งดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงานผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน งานพัฒนาชุมชนตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น สืบหาข้อมูลเบื้องต้นในเขตพัฒนาชุมชน เพื่อจัดทำแผนงานดำเนินการและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชน ประเภทต่าง ๆ แสวงหาผู้นำท้องถิ่นเพื่อช่วยเหลือ เป็นผู้นำและเป็นที่ปรึกษากลุ่มใน การพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตน ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ ความเข้าใจ ร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่น ตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครอบครัวในด้าน การเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน ติดตามผลงานและจัดทำรายงานต่าง ๆ และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

๔. เพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผล เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

- เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่เถื่อน มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องมีตำแหน่งดังกล่าวเพื่อปฏิบัติผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการภายในสำนักงานหรือการบริหารราชการทั่วไป ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ศึกษา รวบรวมข้อมูล สถิติ สรุปรายงาน และปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการบริหารสำนักงานในด้านต่าง ๆ เช่น งานบริหารทรัพยากรบุคคล งานบริหารงบประมาณ งานบริหารแผนปฏิบัติการ งานบริหารอาคารสถานที่ งานจัดระบบงาน งานรักษาความปลอดภัย งานธุรการ สารบรรณ และงานสัญญาต่าง ๆ เป็นต้น จัดเก็บ และรักษาข้อมูลสถิติเอกสาร หลักฐาน หนังสือราชการ ระเบียบ และคำสั่งต่าง ๆ ของหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้มีข้อมูลที่สะดวกต่อการค้นหา และเป็นหลักฐานทางราชการ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๕. เพิ่มตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน ๒ อัตรา

เหตุผล เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

- เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่เถื่อน มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องมีตำแหน่งดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงานพนักงานดับเพลิง เป็นพนักงานประจำรถดับเพลิงช่วยเหลือในการดับเพลิง ประจำรถบรรทุกน้ำ ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกน้ำหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน ๒ อัตรา

กองคลัง

๑. เพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผล เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

- เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่เถื่อน มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องมีตำแหน่งดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงานผู้ช่วยนักวิชาการคลัง งานการเงินและบัญชี โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น จัดทำฎีกา ตรวจสอบการตั้งฎีกาเบิกจ่ายในหมวดต่าง ๆ ตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคาร บัญชีแยกประเภท จัดทำรายงานเงินรายจ่ายตามงบประมาณของประจำเดือน รายได้รายจ่ายประจำปี พร้อมทั้งจัดทำแผนการปฏิบัติงาน ดำเนินการเกี่ยวกับงานขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณ วิเคราะห์ ประเมินผลและติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนเป็นต้นและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง จำนวน ๑ อัตรา

๒. เพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผล เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

- เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่เถื่อน มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องมีตำแหน่งดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงานผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ งานการปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่น ๆ ปรับปรุงแบบแสดงรายการ คำร้อง และคำขอของผู้เสียภาษี โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น พิจารณาคำร้องหรือเรื่องราวอื่น ๆ ในการจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งได้แก่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตควบคุมกิจการค้า ค่าธรรมเนียมควบคุมการก่อสร้างอาคาร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตอื่น ๆ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มในตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

๓. เพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผล เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

- เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่เถื่อน มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องมีตำแหน่งดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงานผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ งานรับ-ส่งหนังสือ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การจัดพิมพ์หนังสือราชการ การร่างโต้ตอบหนังสือราชการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เก็บและค้นหา หนังสือ กรอกแบบฟอร์ม และร่างหนังสือโต้ตอบง่าย ๆ ตรวจทานความถูกต้องของตัวเลขและตัวหนังสือพิมพ์และคัดสำเนาหนังสือเอกสาร ตรวจเอกสารหลักฐานและคัดลอกลงรายการต่าง ๆ ช่วยจัดหา ดูแลรักษาและเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ ช่วยรวบรวมข้อมูลและสถิติทั่วไป ช่วยจัดเตรียมและให้บริการในเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ช่วยติดต่ออำนวยความสะดวกและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

๑. เพิ่มตำแหน่ง วิศวกรไฟฟ้า (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผล เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

- เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่เถื่อน มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องมีตำแหน่งดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงานวิศวกรไฟฟ้า (ปก./ชก.) สำรวจข้อมูล เพื่อกออกแบบระบบไฟฟ้า ระบบสื่อสาร ระบบป้องกันฟ้าผ่า ระบบสัญญาณเตือนอัคคีภัย และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการงานวิศวกรไฟฟ้า จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในตำแหน่ง วิศวกรไฟฟ้า (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๒. เพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผล เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

- เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่เถื่อน มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องมีตำแหน่งดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงานผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ งานรับ-ส่งหนังสือ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การจัดพิมพ์หนังสือราชการ การร่างโต้ตอบหนังสือราชการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เก็บและค้นหา หนังสือกรอกแบบฟอร์ม และร่างหนังสือโต้ตอบ คัดสำเนาหนังสือเอกสาร ตรวจเอกสารหลักฐานและคัดลอกลงรายการต่าง ๆ ช่วยจัดหา ดูแลรักษาและเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ ช่วยรวบรวมข้อมูลและสถิติทั่วไป ช่วยทำบันทึกย่อเรื่อง ช่วยจัดเตรียมและให้บริการในเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ช่วยติดต่อ อำนวยความสะดวกและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. เพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผล เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

- เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่เถื่อน มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องมีตำแหน่งดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงานผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ทำหน้าที่ช่วยศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา และการจัดบริการส่งเสริมการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ซึ่งได้แก่การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการกำลังคน หลักสูตร แบบเรียน ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์พื้นฐาน ศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนความต้องการด้านการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา จัดประชุมอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการแนะนำแนวทางการศึกษาและอาชีพ เผยแพร่การศึกษา เช่น ออกรายการทางวิทยุ โทรทัศน์ การเขียนบทความ การจัดทำวารสารหรือเอกสารต่าง ๆ เป็นต้น และการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

๒. เพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ อัตรา

๒.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองไผ่เถื่อน จำนวน ๒ อัตรา

๓. เพิ่มตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา

๓.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองไผ่เถื่อน จำนวน ๑ อัตรา

๓.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคลองใหญ่พัฒนา จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผล เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เถื่อน มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ ศูนย์ เพื่อรองรับภารกิจ การศึกษาก่อนปฐมวัยให้กับเด็กก่อนวัยเรียน ดังนี้

๑. ศพด.บ้านคลองไถ่เถื่อน มีเด็ก ๔๑ คน มีบุคลากร ๒ คน (ครู ๑ คน ผดด. ๑ คน)
๒. ศพด.ทับทิมสยาม ๐๕ มีเด็ก ๑๗ คน มีบุคลากร ๒ คน (ครู ๑ คน ผดด. ๑ คน)
๓. ศพด.คลองใหญ่พัฒนา มีเด็ก ๓๕ คน มีบุคลากร ๑ คน (ครู ๑ คน)

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เถื่อน มีเด็กรวมทั้งหมด ๙๓ คน ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นหากกรณีที่ บุคคลใดบุคคลหนึ่งใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ไปอบรม ไปพัฒนา ร่วมงาน หรือ ประชุมต่าง ๆ ไม่ว่าจะของกรมส่งเสริมฯ จังหวัด อำเภอหรือของหน่วยงานอื่นจัด ทำให้เกิดคนที่เหลือเพียง ๑ คน ไม่สามารถแบกรับและดูแลความปลอดภัยของเด็กส่วนที่เหลือได้เพียงบุคคลเดียว ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เถื่อน จึงมีความจำเป็น ในการกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา และตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา

๒. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รายการ	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
งบประมาณประจำปี	๓๕,๙๑๘,๑๕๐	๓๗,๗๑๔,๐๕๗	๓๙,๕๙๙,๗๖๐
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๙,๗๖๗,๕๑๖	๑๐,๒๘๕,๖๖๔	๘,๘๕๘,๘๐๘
คิดเป็นร้อยละ	๒๗.๑๙	๒๗.๒๗	๒๒.๓๗

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตั้งไว้ ๓๔,๒๐๗,๘๐๐ บาท

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เถื่อน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เถื่อนได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

การปฏิบัติงาน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชา ในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เถื่อน ปฏิบัติงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

บุคลากรต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐาน กลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ได้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เถื่อน จึงประกาศ คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยให้มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไก่เถื่อน

ที่ ๒๐๙/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไก่เถื่อน จึงแต่งตั้งตำแหน่งต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย | กรรมการ/เลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ปริมาณคุณภาพงาน ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์วางแผนการใช้กำลังคน วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคล จัดทำกรอบอัตรากำลัง กำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวนันทนา จันทร์น้อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไก่เถื่อน



ประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่เถื่อน
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่เถื่อน จะครบกำหนดการใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ คติ คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้มีระยะเวลา ๓ ปี และข้อ ๒๗๘ ได้กำหนดให้เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

อาศัยอำนาจความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่เถื่อน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวนันทนา จันทะน้อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่เถื่อน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เดือน
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เดือน
เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบจ.จังหวัดสระแก้ว) ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แก้อไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เดือน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวนันทนา จันทะน้อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไถ่เดือน