

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์
เรื่อง ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้เสนอขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตรากำลัง ข้อ ๑๓ ข้อ ๒๑ ข้อ ๒๖ และ ข้อ ๓๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ซึ่งมีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนด โดยมีผลตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุวัฒน์ เหมาะสม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

รายละเอียดแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์
เรื่อง ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ค.ศ. ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ยาม (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๒๖**	**๒๖**	**๒๖**	**๒๖**	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจคุณวุฒิ)	-	-	-	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๖**	**๖**	**๖**	**๗**	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานผลิตน้ำประปา (ภารกิจทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	**๙**	**๙**	**๙**	**๙**	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเติม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทุกส่วนราชการ	๔๒	๔๒	๔๒	๔๓	-	-	-	

(นายสุวัฒน์ เหมาะสม)
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

สำเนาคู่ฉบับ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

มติ ก.อบต.จ.ชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

มติ ก.อบต.จ.ชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
๑.	หลักการและเหตุผล	๑
๒.	วัตถุประสงค์	๒
๓.	ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔.	สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๒๔
๕.	ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๐
๖.	ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๘
๗.	สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๙
๘.	โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๒
๙.	ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๘
๑๐.	แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๕
๑๑.	บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๐
๑๒.	แนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ อบต.ทรัพย์อนันต์	๖๖
๑๓.	ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างของอบต.ทรัพย์อนันต์	๖๘

---

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม, ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) และรวมทั้งหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยขอความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ก.อบต.จังหวัดชุมพร กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ได้มีมติเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไว้ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นตามภารกิจกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

-ฯลฯ-

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

๑.นายสุวัฒน์ เหมาะสม	นายกอบต.ทรัพย์อนันต์	เป็นประธานกรรมการ
๒.นางสาวศิริพร เภาสุบรรณ์	ปลัดอบต.ทรัพย์อนันต์	เป็นกรรมการ
๓.นางพิกุล พูลชัย	รองปลัดอบต.ทรัพย์อนันต์	เป็นกรรมการ
๔.นายธีรพงษ์ อินทพนม	นายช่างโยธาอาวุโส รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕.นางสาวจตุพร ณ นคร	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๖.นางสาวหฤทัย สิทธิคง	นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ ซึ่งเป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ ความรับผิดชอบ ต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังนี้

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๔) ให้มีและบำรุงที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๕) ให้มีและส่งเสริมการเกษตรและกิจกรรมสหกรณ์

(๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๘) การคุ้มครองและดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(๑๑) กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์

(๑๒) การท่องเที่ยว

(๑๓) การผังเมือง

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

"โครงสร้างพื้นฐานพร้อม สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ เศรษฐกิจสังคมดี เทคโนโลยีทันสมัย"

(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี

๖. การจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ

(๒) เป้าหมายรวม/วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาระบบคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานครอบคลุมมีเพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๒. พัฒนาระบบประปา แหล่งน้ำ และภาชนะกักเก็บน้ำให้มีประสิทธิภาพ

๓. การวางระบบผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๔. อนุรักษ์ ป้องกัน ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. เพื่อให้ราษฎร์มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ทั้งการศึกษา สาธารณสุข สวัสดิการการกีฬาและนันทนาการอย่างครบถ้วน

๖. เพื่อพัฒนาอาชีพและการยกระดับรายได้ของประชาชนให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๗. เพื่ออนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้คงอยู่ตลอดไป

๘. เพื่อความสงบเรียบร้อยในชุมชนและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๙. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๐. เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

๑๑. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและการพัฒนาองค์กรภาคประชาชน

๑๒. เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี

๑๓. เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑๔. เพื่อพัฒนาเส้นทางคมนาคมที่ครอบคลุม

๑๕. เพื่อส่งเสริมการจัดเก็บและเผยแพร่ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) พันธกิจ

๑. สร้าง ปรับปรุงและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. จัดให้มีแหล่งน้ำอุปโภค-บริโภค และด้านการเกษตรอย่างเพียงพอและทั่วถึง

๓. รักษาความสะอาดของชุมชน รวมทั้งจำกัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. การส่งเสริมการดำเนินการด้านสาธารณสุข

๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์
๗. คุ้มครองดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. จัดให้มีสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสนามเด็กเล่น
๙. ให้มีและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร กลุ่มเกษตร กิจการสหกรณ์และอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๑๐. ส่งเสริมการท่องเที่ยวในตำบล
๑๑. พัฒนาศักยภาพของชุมชนให้เข้มแข็งและพึ่งตนเองได้
๑๒. พัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
๑๓. ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างภาคราชการ ประชาชนและทุกภาคส่วน
๑๔. การดำเนินงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๕. สนับสนุนการเชื่อมถนนในความรับผิดชอบการจัดทำป้ายเส้นทาง ๒ ภาษาให้ชัดเจน
๑๖. เร่งรัดการจัดทำโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินให้มีประสิทธิภาพในการจัดเก็บให้ครอบคลุมทุกภาษี

(๔) แนวทาง/จุดยืนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
แนวทางการพัฒนา
๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ
๑.๒ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ทั่วถึง
๑.๓ พัฒนาระบบประปา แหล่งน้ำและภาชนะกักเก็บน้ำให้คุณภาพเพียงพอ
๑.๔ การพัฒนาด้านการวางผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๒. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
แนวทางการพัฒนา
๒.๑ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒.๒ การปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมในตำบล

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
แนวทางการพัฒนา
๓.๑ ส่งเสริม/สนับสนุนหลักประกันสุขภาพ สาธารณสุขและการอนามัย
๓.๒ ส่งเสริม/สนับสนุนด้านการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั่วไป

๓.๓ ส่งเสริม/สนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬาและนันทนาการ

๓.๔ จัดสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีรายได้น้อย

๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพ

๔.๒ การพัฒนาชุมชนเข้มแข็งตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๓ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

๕. ยุทธศาสตร์ด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ ส่งเสริมการจัดงานรัฐพิธี วันสำคัญทางศาสนาและงานประเพณีต่างๆ

๕.๒ ส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖.๒ การจัดระเบียบสังคม

๖.๓ การแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดในชุมขน

๖.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา

๗.๑ การพัฒนาการจัดเก็บรายได้

๗.๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพขององค์กร

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามแนวทางของระบบประชาธิปไตย

๗.๔ ส่งเสริมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของชุมชน

๗.๕ การพัฒนาการเมืองภาคประชาชน

๗.๖ การส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี

นโยบายการพัฒนาอำเภอท่าแซะ

วิสัยทัศน์อำเภอท่าแซะ

"เป็นแหล่งผลิตพลังงานทดแทน เพิ่มคุณภาพของชีวิต ด้วยเศรษฐกิจแบบพอเพียง"

(๑) พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการผลิตพลังงานทดแทนและเป็นผู้นำในการใช้พลังงานทดแทนของจังหวัด

๒. พัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมโครงสร้างบริการพื้นฐาน เทคโนโลยีนวัตกรรม การผลิตภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ การท่องเที่ยว อย่างครบวงจร

๓. เสริมสร้างศักยภาพ คน ครอบครัว ชุมชน สังคม และกระบวนการมีส่วนร่วม พัฒนาอำเภอท่าแซะให้เป็นเมืองน่าอยู่ แบบเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๕. สร้างความมั่นคงของชายแดน

(๒) เป้าประสงค์

๑. มีความสามารถในการแข่งขันภาคการผลิต พลังงานทดแทน และสินค้าเกษตร

๒. ผลผลิตของสินค้าเกษตรเพิ่มขึ้น

๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

๔. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมบูรณ์และยั่งยืน

๕. สร้างความมั่นคงชายแดน

(๓) ยุทธศาสตร์อำเภอท่าแซะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมการผลิตพลังงานทดแทน

๑. การส่งเสริมการผลิตพลังงานทดแทนน้ำมันไบโอดีเซล

๒. การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของตลาด

๓. การสนับสนุนการใช้น้ำมันไบโอดีเซลในภาครัฐและเอกชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสินค้าเกษตรครบวงจร

๑. การส่งเสริมพัฒนาสายพันธุ์ของสินค้าเกษตรทุกชนิด

๒. การส่งเริมการสนับสนุนการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

๓. การส่งเสริมให้ความรู้และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

๔. การส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกร

๕. เสริมสร้างระบบการศึกษาให้ตอบสนองต่อพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างพอเพียง

๑. การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการภาครัฐ

๒. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน

๓. การพัฒนาเครือข่ายครัวเรือนเศรษฐกิจพอเพียงให้เกื้อกูลอุดหนุนจุนเจือกัน

๔. การสร้างสังคมแหล่งการเรียนรู้ และพัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเผยแพร่ครัวเรือนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง

๖. การพัฒนาและส่งเสริมวิถีประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข

๗. การอำนวยความสะดวกเป็นธรรมและรักษาความสงบสุขของสังคม

๘. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาคุณภาพชีวิตสิ่งแวดล้อม

๑. การปลูกป่าต้นน้ำและการมีบริหารจัดการน้ำอย่างมีระบบ

๒. กำกับดูแล ป้องกัน และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้ความสมดุลและยั่งยืน

๓. สร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุลและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ความมั่นคงชายแดน

๑. สังคมร่มเย็นเป็นสุขและมีความมั่นคง

๒. ผนึกกำลังเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงพื้นที่ชายแดน

๓. การบริหารจัดการและการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชุมพร</u>

วิสัยทัศน์จังหวัดชุมพร

"ชุมพรเมืองน่าอยู่ บนพื้นฐานการเกษตรกรรมและการท่องเที่ยวคุณภาพ เชื่อมโยงการพัฒนาสองฝั่งทะเล"

(๑) พันธกิจ

๑. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันบนพื้นฐานการผลิตเชิงคุณภาพและเกษตรปลอดภัย

๒. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการท่องเที่ยว พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางการท่องเที่ยว

๓. เสริมสร้างศักยภาพคน ครอบครัว ชุมชนและสังคมที่มีคุณภาพ

๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสาธารณภัยโดยกระบวนการมีส่วนร่วม

๕. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการจังหวัด ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

(๒) เป้าประสงค์

๑. สินค้าเกษตรมีคุณภาพ ได้รับการรับรองมาตรฐานและมีขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น

๒. การบริหารจัดการท่องเที่ยวมีคุณภาพและมีศักยภาพในการแข่งขัน

๓. ประชาชนมีคุณภาพ ครอบครัว ชุมชน สังคมและมีความเข้มแข็งและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และสาธารณภัยเป็นไปอย่างมีความพร้อมและทันเหตุการณ์

๕. ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการบริหารราชการจังหวัด

(๓) ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

๑. การพัฒนาการเกษตรกรรมการท่องเที่ยวและเชื่อมโยงการพัฒนา ในระดับภูมิภาค

๒. การพัฒนาคน ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้มีความมั่นคงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพลังงานให้มีความสมดุลและยั่งยืน

๔. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการเชิงบูรณาการและการจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนาแบบประชารัฐ

<u>ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี</u>

วิสัยทัศน์

"ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"

นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของสังคมไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระดับเศรษฐกิจ

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะเวลา ๒๐ ปีข้างหน้าประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

ความมั่นคงเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในทุกมิติโดยเฉพาะการเจริญเติบโตและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความเชื่อมั่นกับนานาชาติทั้งด้านการลงทุนและการท่องเที่ยว และความสงบสุขของสังคมโดยรวม ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศลด/ป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก และสร้างความเชื่อมั่นในอาเซียนและประชาคมโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ไทยหลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง จำเป็นต้องเพิ่มอัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) อยู่ที่ร้อยละ ๕.๐ – ๖.๐ ต่อปี ในอีก ๑๕ ปี และรายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้นเป็น ๑๒,๔๐๐ ดอลลาร์ สหรัฐอเมริกา ต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีความครอบครัวที่มั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

เพื่อพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ และลดความเหลื่อมล้ำในสังคมโดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีความมั่นคงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม มีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคมสูงวัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เพื่อให้ไทยมีการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน และตั้งเป้าหมายที่จะลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคเศรษฐกิจ และเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ทั้งหมด

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่าโปร่งใส และเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะและเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชุมพร

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ แนวทางการคมนาคมและการขนส่ง ลงทะเบียนทางหลวงท้องถิ่น ถนนที่ อปท.ดำเนินการ โดยระบุพิกัดทางภูมิศาสตร์ เพื่อจะได้ทราบว่าถนนอยู่ที่ใด มีสภาพอย่างไร และต้องปรับปรุงเมื่อใด

๑.๒ แนวทางการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ บริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ เพื่อแก้ไขปัญหาอุทกภัย และภัยแล้ง โดยระบุพิกัดทางภูมิศาสตร์ เพื่อวางแผนบำรุงรักษาและซ่อมแซมแหล่งน้ำการเกษตร อีกทั้งป้องกันการดำเนินการในพื้นที่ซ้ำซ้อน

๑.๓ แนวทางการผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ แนวทางการส่งเสริมอาชีพ เน้นกลุ่มแรงงานนอกระบบ และกลุ่มที่ไม่มีงานทำ

๒.๒ แนวทางสวัสดิการสังคม

๑) การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพ สุขอนามัยและสภาพแวดล้อม

๒) การส่งเสริมและพัฒนาผู้พิการ สุขอนามัย และสภาพแวดล้อม

๓) การส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชน อาหารเสริม(นม) และอาหารกลางวัน

๔) การส่งเสริมด้านที่พักอาศัยให้แก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจนให้มีที่อยู่อาศัย

๕) งานสิทธิมนุษยชน การรักษาสิทธิ์ที่ประชาชนควรได้รับอย่างเท่าเทียมกัน

๒.๓ แนวทางการศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบ โดยการส่งเสริมให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและการศึกษาตามอัธยาศัย

๒.๔ แนวทางการสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพพลานามัยของประชาชน

๓. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๑ แนวทางการส่งเสริมประชาธิปไตย พัฒนาประชาธิปไตยภาคพลเมือง จัดทำระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนาชุมชน ตลอดจนสร้างเครือข่าย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพ

๓.๒ แนวทางการรักษาความยุติธรรมและกระบวนการยุติธรรม ประนอมข้อพิพาทและช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย

๓.๓ แนวทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อลดความสูญเสียจากสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้น

๑) ส่งเสริมความรู้ในการจัดการสาธารณภัย

๒) ซักซ้อมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓) จัดหาสถานที่ และอุปกรณ์ในการช่วยเหลือเมื่อเกิดสาธารณภัย

๓.๔ แนวทางการรักษาความสงบเรียบร้อย สำรวจจุดที่เกิดเหตุร้าย ภัยจากกลุ่มมิจฉาชีพ และหามาตรการป้องกัน

๓.๕ แนวทางการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด มาตรการในการป้องกันปัญหา โดยการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด

๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

๔.๑ แนวทางการส่งเสริมการลงทุน สร้างแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในชุมชน เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๒ แนวทางการส่งเสริมการเกษตร ให้ความรู้ทางวิชาการ จัดตั้งกลุ่มเกษตรกร จำหน่ายผลผลิตหาพันธุ์พืช และการบำรุงรักษาดิน

๔.๓ แนวทางการพาณิชยกรรม หาสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับการค้าขายและมาตรการสร้างความมั่นคงทางรายได้ให้แก่กลุ่มผู้ค้าขาย

๔.๔ แนวทางด้านการท่องเที่ยว ส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ไม่ก่อผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมและวิถีชีวิตของชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

๕.๑ แนวทางการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ คุ้มครองดูแลบำรุงรักษาป่าและน้ำแบบบูรณาการ

๖. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ แนวทางการส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างองค์ความรู้ให้แก่คนในท้องถิ่น

๖.๒ แนวทางการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี และรักษา อัตลักษณ์ของท้องถิ่น

๖.๓ แนวทางการอนุรักษ์ ทำนุบำรุง รักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุในพื้นที่

๗. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ

๗.๑ แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบในภาครัฐอย่างจริงจัง

๑) เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยม
๒) สร้างวินัยแก่ทุกภาคส่วน
๓) รวมพลังแผ่นดินป้องกันและปราบปรามการทุจิต

๗.๒ แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์โดยใช้เทคนิคพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส อุปสรรค

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ตำบลทรัพย์อนันต์มีพื้นที่ขนาดเล็กที่สามารถพัฒนาได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม ๒. ตำบลทรัพย์อนันต์มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติ เหมาะสมสำหรับการทำการเกษตร ๓. มีการคมนาคมที่สะดวกโดยมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ ผ่านตลอดแนวเหนือ-ใต้ ๔. มีประตูระบายน้ำ บริเวณเชื่อนท่าแซะสามารถพัฒนาปรับปรุงให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ ๕. เป็นชุมชนเกษตรกรรมขนาดใหญ่ที่สามารถพัฒนาไปเป็นเกษตรกรรมที่สมัยใหม่ได้	๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ ๒. ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มคลองท่าแซะจึงเสี่ยงกับการเกิดน้ำท่วมในฤดูฝน ๓. ปัญหาด้านเงินรายได้และงบประมาณสนับสนุนมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ๔. บุคลากรทางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารสมัยใหม่ที่มีเทคนิคเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง

ปัจจัยภายนอก

โอกาส	อุปสรรค
๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง	๑. สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจระดับประเทศในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ๒. ความต้องการพัฒนาทุกด้านขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการอย่างทั่วถึง

โอกาส	อุปสรรค
ส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยหน่วยงานราชการในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล ๓. นโยบายของจังหวัด อำเภอ และองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการสนับสนุนพัฒนาทุกๆ ด้าน ๔. เป็นแหล่งปลูกปาล์มน้ำมัน ยางพารา ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจของพื้นที่ ๕. มีโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มอยู่ในพื้นที่ซึ่งเกษตรกรสามารถส่งผลผลิตไปยังโรงงานได้สะดวก ๖. พื้นที่ตำบลทรัพย์อนันต์เป็นที่ตั้งของโรงพยาบาลท่าแซะ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลคุริง โรงเรียน วัด ซึ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนทั้งทางด้านสาธารณสุขที่ศึกษาเล่าเรียนและศาสนสถาน	๓. โครงสร้างของประชากรในภาพรวมไม่ค่อยเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาท้องถิ่น ๔. ราคาสินค้าเกษตรขึ้น-ลงตามภาวะเศรษฐกิจ

สรุป การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยหน่วยงานราชการในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ก็เป็นหนึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจในการจัดการบริการสาธารณะให้กับพี่น้องประชาชน ในตำบลทรัพย์อนันต์ โดยสภาพพื้นที่แล้วตำบลทรัพย์อนันต์เป็นพื้นที่ตำบลขนาดเล็ก มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีแหล่งน้ำธรรมชาติเหมาะสำหรับการทำการเกษตร เช่น แหล่งปลูกปาล์มน้ำมัน ยางพารา และพืชเศรษฐกิจอื่นๆ นอกจากนี้พื้นที่ตำบลทรัพย์อนันต์ ยังเป็นสถานที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรม โรงงานผลิตกระแสไฟฟ้า โรงพยาบาลท่าแซะ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลคุริง โรงเรียน วัด สำนักสงฆ์ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ ซึ่งเป็นภารกิจในด้านการส่งเสริมความสะดวกให้แก่ประชาชนทั้งด้านสาธารณสุข การศึกษาเล่าเรียน และด้านศาสนาสถาน นอกจากนี้ตำบลทรัพย์อนันต์ ยังเป็นพื้นที่ที่มีการคมนาคมสะดวกโดยมีทางหลวง

แผ่นดินหมายเลข ๔ ผ่านตลอดแนวเหนือ-ใต้ อีกทั้งยังมีประตูระบายน้ำท่าแซะ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านน้ำอุปโภค บริโภค และให้พี่น้องประชาชนตำบลทรัพย์อนันต์ ส่วนหนึ่งมีอาชีพทางด้านเกษตรกรรม รับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม รับจ้างทั่วไป ค้าขาย และอื่นๆ ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑. <u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๓ งานนิติการ

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑.๖ งานสวัสดิการสังคม

๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข

๒. <u>กองคลัง</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาและเอกสารทางการเงิน งานเกี่ยวกับการพัสดุ มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนารายได้

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. <u>กองช่าง</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๒ งานสาธารณูปโภค

๔. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน

การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพัฒนา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม มีการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

การพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับเป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นการคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ซึ่งในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีการคำนวณโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

<u>การจัดประเภทของบุคลากร</u>

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจาย อำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุแต่งตั้งมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

-**ลูกจ้างประจำ** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

-**พนักงานจ้าง** ปฏิบัติงานในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง บริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

<u>การกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ</u>

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้นโดยมุ่งเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตราที่มีอยู่เป็นปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคาฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น กำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบมากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี) x เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

เป็นการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้กำหนดให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานโดยใช้คุณวุฒิการศึกษา ทุกคนจัดทำปริมาณค่างานของตำแหน่งที่ตนเองปฏิบัติงานโดยเทียบปริมาณงานปัจจุบันที่ดำเนินการเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังในปีถัดไปและกำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการดำเนินการวิเคราะห์ค่างานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในส่วนราชการ เพื่อพิจารณาการกำหนดตำแหน่งใหม่/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เป็นการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการ

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงพอใด

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีลักษณะโครงสร้างแบบสามัญ และมี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์เป็นองค์กรที่มีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อยู่ในวัยทำงานเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็ยังมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการเช่นกัน ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์เก็บข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหัวหน้าส่วนราชการ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของหัวหน้าส่วนราชการเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

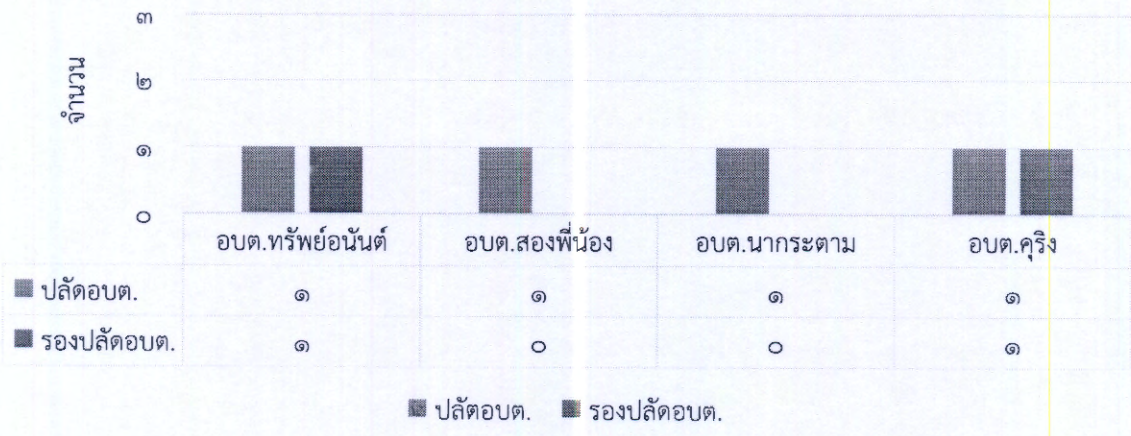
๓.๗ การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน

ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลคุริง องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม องค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง ซึ่งเป็นลักษณะมีโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญเหมือนกัน

กราฟเปรียบเทียบอัตรากำลัง
อบต.ทรัพย์อนันต์/อบต.สองพี่น้อง/อบต.นากระตาม/อบต.คุริง

๑. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

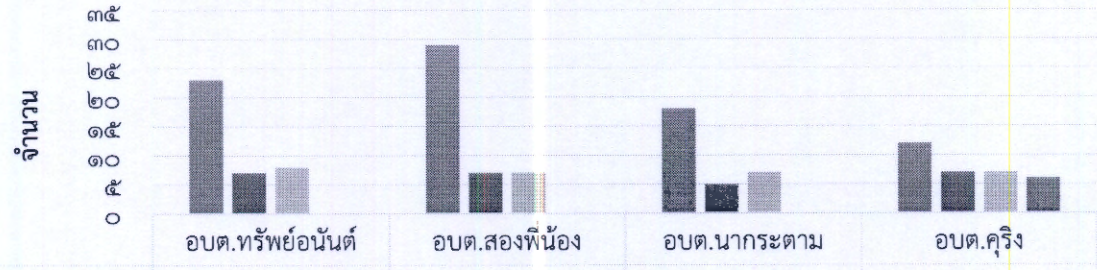
แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับอปท.อื่น



จากแผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ องค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม และองค์การบริหารส่วนตำบลคุริง ซึ่งพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้องและองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ไม่มีรองปลัด ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์และองค์การบริหารส่วนตำบลคุริงจะมีรองปลัต จำนวน ๑ คน

๒. สำนักงานปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับอปท.อื่น



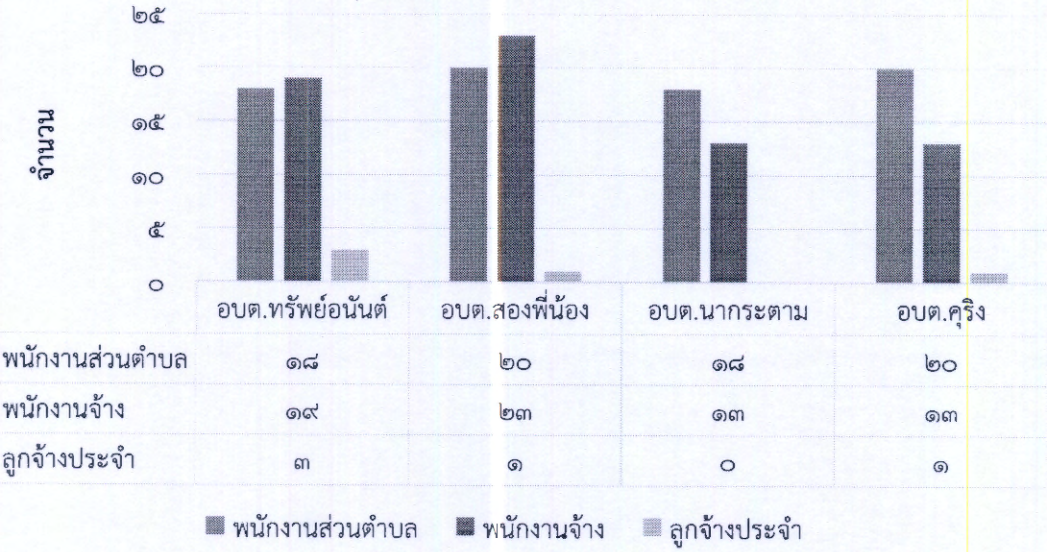
	อบต.ทรัพย์อนันต์	อบต.สองพี่น้อง	อบต.นากระตาม	อบต.คุริง
สำนักงานปลัด	๒๓	๒๙	๑๘	๑๒
กองคลัง	๗	๗	๕	๗
กองช่าง	๘	๗	๗	๗
กองการศึกษาฯ	๐	๐	๐	๖

สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังการกำหนดส่วนราชการ ซึ่งเป็นโครงสร้างส่วนราชการประเภทสามัญเหมือนกัน ซึ่งขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ องค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม จะมี ๓ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง แต่องค์การบริหารส่วนตำบลคุริงจะมี ๔ ส่วนราชการ คือกองการศึกษา

๓. พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง/ลูกจ้างประจำ

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับอปท.อื่น



	อบต.ทรัพย์อนันต์	อบต.สองพี่น้อง	อบต.นากระตาม	อบต.คุริง
พนักงานส่วนตำบล	๑๘	๒๐	๑๘	๒๐
พนักงานจ้าง	๑๙	๒๓	๑๓	๑๓
ลูกจ้างประจำ	๓	๑	๐	๑

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังการกำหนดส่วนราชการ ซึ่งเป็นโครงสร้างส่วนราชการประเภทสามัญเหมือนกัน ซึ่งขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ องค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม และองค์การบริหารส่วนตำบลคุริง จะมีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อัตรากำลังจะไม่แตกต่างกันมาก

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่ตั้ง

ตำบลทรัพย์อนันต์ เดิมตั้งอยู่ในตำบลคุริง และได้แยกออกมาจากตำบลคุริง เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๓๕ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ตั้งและกำหนดเขตตำบลในท้องที่อำเภอท่าแซะ และอำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๓๕ โดยเดิมมีเขตการปกครองรวม ๑๔ หมู่บ้าน เมื่อมีการแบ่งเขตการปกครองเป็นตำบลทรัพย์อนันต์นั้น สามารถตรวจสอบหมู่บ้านได้ว่ามาจากหมู่บ้านใดบ้างในตำบลคุริงดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านนาเมือง	โอนมาจากหมู่ที่ ๑ ตำบลคุริง
หมู่ที่ ๒ บ้านนาหวาน	โอนมาจากหมู่ที่ ๒ ตำบลคุริง
หมู่ที่ ๓ บ้านแก่งเพกา	โอนมาจากหมู่ที่ ๓ ตำบลคุริง
หมู่ที่ ๔ บ้านเกาะอม	โอนมาจากหมู่ที่ ๔ ตำบลคุริง
หมู่ที่ ๕ บ้านนาโครงช้าง	โอนมาจากหมู่ที่ ๕ ตำบลคุริง
หมู่ที่ ๖ บ้านทรัพย์อนันต์	โอนมาจากหมู่ที่ ๘ ตำบลคุริง
หมู่ที่ ๗ บ้านทรัพย์สมบูรณ์	โอนมาจากหมู่ที่ ๑๒ ตำบลคุริง

ซึ่งตำบลทรัพย์อนันต์ ก็ได้รับการคัดเลือกชื่อหมู่บ้าน หมู่ที่ ๘ (เดิม) ตำบลคุริง มาเป็นชื่อตำบลทรัพย์อนันต์ ตำบลทรัพย์อนันต์ (ใหม่) มีเขตการปกครองหมู่บ้าน ๗ หมู่บ้าน มีกำนันคนแรกชื่อ นายเลิศ ศรีสุวรรณ

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เดิมเป็นที่ทำการสภาตำบลทรัพย์อนันต์ ซึ่งตั้งเมื่อปี ๒๕๓๘ และเมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๙ ได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๓ ตอนที่ ๙ ง หน้าที่ ๓๘) โดยตั้งอยู่ที่ศาลาหมู่บ้านหมู่ที่ ๗ เลขที่ ๘๑ ตำบลทรัพย์อนันต์ ของอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ต่อมาเมื่อวันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ ได้ย้ายที่ทำการมาตั้งที่หมู่บ้านเกาะอม เลขที่ ๑๑๙ หมู่ที่ ๔ ตำบลทรัพย์อนันต์ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จนถึงปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ห่างจากที่ว่าการอำเภอท่าแซะ ไปทางทิศเหนือประมาณ ๖ กิโลเมตร ห่างจากศูนย์ราชการจังหวัดชุมพรประมาณ ๓๐ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลหงส์เจริญ อำเภอท่าแซะ
ทิศใต้	ติดต่อกับ	คลองตะโกและคลองนาหวานอำเภอท่าแซะ
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลทะเลทรัพย์ อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	คลองท่าแซะ อำเภอท่าแซะ

เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๒๐,๓๐๐ ไร่ หรือประมาณ ๓๒.๔๘ ตารางกิโลเมตร

ลักษณะภูมิประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์มีสภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มมีลำคลองท่าแซะไหลผ่านพื้นที่เหมาะต่อการเพาะปลูกและการทำการเกษตร และมีถนนเพชรเกษมตัดผ่านตลอดตอนกลางตามแนวจากเหนือตลอดใต้

จำนวนหมู่บ้าน

เป็นหมู่บ้านซึ่งอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด ๗ หมู่บ้าน ๒,๐๑๕ ครัวเรือน ได้แก่

หมู่ที่	๑	บ้านนาเมือง	๑๔๐ ครัวเรือน
หมู่ที่	๒	บ้านนาหวาน	๔๑๘ ครัวเรือน
หมู่ที่	๓	บ้านแก่งเพกา	๒๔๔ ครัวเรือน
หมู่ที่	๔	บ้านเกาะอม	๒๔๒ ครัวเรือน
หมู่ที่	๕	บ้านนาโครงช้าง	๕๐๙ ครัวเรือน
หมู่ที่	๖	บ้านทรัพย์อนันต์	๔๒๙ ครัวเรือน
หมู่ที่	๗	บ้านทรัพย์สมบูรณ์	๑๒๓ ครัวเรือน

ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๔,๐๒๒ คน แยกเป็น

ประชากร ชาย ๑,๙๑๙ คน

ประชากร หญิง ๒,๑๐๓ คน

การประกอบอาชีพ

ประชากรในตำบลทรัพย์อนันต์ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร รับจ้าง และรับราชการตามลำดับ โดยมีการปลูกมะพร้าว ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ประชากรบางส่วนประกอบอาชีพรับจ้าง งานบริการและอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่และอำเภอใกล้เคียง นอกจากนี้หลังจากว่างเว้นจากฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตก็จะไปประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปเป็นการชั่วคราว

๒. จุดยืน/ แนวทาง/ เป้าประสงค์ของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ

๒) พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ทั่วถึง

๓) พัฒนาระบบประปา แหล่งน้ำและภาชนะกักเก็บน้ำให้มีคุณภาพเพียงพอ

๔) การพัฒนาด้านการวางผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๒. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) การปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมในตำบล

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑) ส่งเสริม/สนับสนุนหลักประกันสุขภาพ สาธารณสุขและการอนามัย

๒) ส่งเสริม/สนับสนุนด้านการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั่วไป

๓) ส่งเสริม/สนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬาและนันทนาการ

๔) จัดสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีรายได้น้อย

๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพ

๒) การพัฒนาชุมชนเข้มแข็งตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

๕. ยุทธศาสตร์ด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี

แนวทางการพัฒนา

๑) ส่งเสริมการจัดงานรัฐพิธี วันสำคัญทางศาสนาและงานประเพณีต่างๆ

๒) ส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒) การจัดระเบียบสังคมในชุมชน

๓) การแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดในชุมชน

๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา

๑) การพัฒนาการจัดเก็บรายได้

๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพขององค์กร

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามแนวทางระบบประชาธิปไตย

๔) ส่งเสริมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของชุมชน

๕) การพัฒนาการเมืองภาคประชาชน

๖) การส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาทางด้านสังคม การศึกษา และสาธารณสุข

๑) การแพร่ระบาดของไข้เลือดออก เนื่องจากการขาดความร่วมมือในการกำจัดแหล่งเพาะพันธ์ลูกน้ำยุงลาย

๒) การแพร่ระบาดของยาเสพติด เนื่องจากการขาดการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่องจากหน่วยงานภาครัฐ และจากความอ่อนแอของสถาบันครอบครัว

๓) ความอ่อนแอทางวัฒนธรรมที่ได้รับผลกระทบจากการไหลบ่าของวัฒนธรรมต่างชาติผ่านเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร ทำให้วัฒนธรรมอันดีงามถูกละเลยหรือปรับเปลี่ยนไปอย่าไม่เหมาะสม

<u>การคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต</u>

การขาดจิตสำนึกรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ทำให้เกิดปัญหาดังกล่าวข้างต้นซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ยังคงมีมาอย่างต่อเนื่อง ทางด้านสังคม การศึกษา และสาธารณสุข ในขณะที่ประเทศไทยกำลังเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประขาคมอาเซียน ซึ่งจะมีการเคลื่อนย้ายแรงงาน นักท่องเที่ยวอย่างเสรี มีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมที่หลากหลาย ซึ่งจะมีผลกระทบต่อสังคมทั้งด้านบวกและทั้งด้านลบ ดังนั้น จากสถานการณ์ปัญหาดังกล่าวประชาขนในตำบลทรัพย์อนันต์ต้องสร้างความตระหนักรู้ และความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และสร้างภูมิคุ้มกันในตนเอง ครอบครัว และสังคมทั้งในด้านการศึกา และสาธารณสุข

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑) ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรที่เพิ่มสูงขึ้นจากปัจจัยการผลิตต่างๆ ได้แก่ ปุ๋ยเคมี สารเคมีจำกัด ศัตรูพืช รวมถึงค่าจ้างแรงงาน

๒) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ และไม่มีความแน่นอน เนื่องจากราคาถูกกำหนดโดยพ่อค้าคนกลาง และเกษตรกรไม่มีการรวมกลุ่มทำให้ไม่มีการต่อรองราคาหรือกำหนดราคาผลผลิตที่เป็นธรรม

<u>การคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต</u>

ตำบลทรัพย์อนันต์ มีการปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของภาคใต้ ได้แก่ ยางพาราและปาล์มน้ำมัน ประกอบกับมีแหล่งรับซื้อผลผลิตในพื้นที่ มีโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตจากยางพาราและปาล์มน้ำมัน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๑) ที่กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อเพิ่มมูลค่าพืชเศรษฐกิจยางพารา และปาล์มน้ำมัน โดยการบริหารจัดการแบบครบวงจร

ดังนั้น ด้วยศักยภาพด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตรของตำบลทรัพย์อนันต์ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๑) และแผนพัฒนาจังหวัดชุมพร (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๑) เกษตรกรผู้ปลูกยางพาราและปาล์มน้ำมันจึงมีโอกาสในการพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้ โดยการปรับเปลี่ยนแนวทางการผลิตด้วยการลดการใช้สารเคมี และมีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างพลังในการต่อรองราคาผลผลิตกับพ่อค้าคนกลางหรือผู้ประกอบการ

๓. ปัญหาด้านศักยภาพ โครงสร้างพื้นฐาน และการบริการสาธารณะ

๑) โครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภคยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ เนื่องจากความจำกัดด้านงบประมาณ

<u>การคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต</u>

ตำบลทรัพย์อนันต์มีสภาพพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การตั้งสถานประกอบการขนาดใหญ่ เนื่องจากมีการคมนาคมที่สะดวก ใกล้โรงพยาบาล สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และสถานที่ราชการต่างๆ จึงมีสถานประกอบการขนาดใหญ่มาตั้งอยู่ในพื้นที่ ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมการลงทุน โครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์จะต้องมีการจัดเก็บรายได้ให้ครบถ้วน ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อนำรายได้มาพัฒนาท้องถิ่น

๔. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

๑) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ มีน้อย และการรับรู้ข่าวสารของประชาชนไม่ทั่วถึง

<u>การคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต</u>

เนื่องจากวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปของคนในปัจจุบันที่ต้องทำงานนอกบ้าน หรือนอกพื้นที่อยู่อาศัย ทำให้ความรู้สึกผูกพัน และโอกาสในการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ลดน้อยลง จึงขาดพลังในการขับเคลื่อนและพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งต้องอาศัยคนในท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดทิศทางการพัฒนา และช่วยกันขับเคลื่อนให้มีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องสร้างความตระหนักในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้ประชาชนในตำบลมากยิ่งขึ้น

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ปัญหามลพิษทางอากาศจากโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนในตำบลทรัพย์อนันต์ และตำบลใกล้เคียง

<u>การคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต</u>

ตำบลทรัพย์อนันต์ เป็นพื้นที่ที่เหมาะแก่การตั้งสถานประกอบการขนาดใหญ่ เนื่องจากมีทำเลที่เหมาะสม ซึ่งปัจจุบันนี้โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ก็ได้สร้างมลพิษทางอากาศจนเกิดผลกระทบต่อประชาขนในตำบลทรัพย์อนันต์ และตำบลใกล้เคียง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จึงต้องดำเนินการออกข้อบัญญัติเพื่อบังคับใช้กับสถานประกอบการที่ก่อมลพิษ รวมถึงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการควบคุมและป้องกันมิให้เกิดผลประทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาขน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ

๑.๒ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ทั่วถึง

๑.๓ พัฒนาระบบประปา แหล่งน้ำและภาชนะกักเก็บน้ำให้คุณภาพเพียงพอ

๑.๔ การพัฒนาด้านการวางผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๒. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๒ การปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมในตำบล

๓. ความต้องการด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๓.๑ ส่งเสริม/สนับสนุนหลักประกันสุขภาพ สาธารณสุขและการอนามัย

๓.๒ ส่งเสริม/สนับสนุนด้านการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั่วไป

๓.๓ ส่งเสริม/สนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬาและนันทนาการ

๓.๔ จัดสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีรายได้น้อย

๔. ความต้องการด้านการส่งเสริมอาชีพและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพ

๔.๒ การพัฒนาชุมชนเข้มแข็งตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๓ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

๕. ความต้องการด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี

๕.๑ ส่งเสริมการจัดงานรัฐพิธี วันสำคัญทางศาสนาและงานประเพณีต่างๆ

๕.๒ ส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน

๖.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖.๒ การจัดระเบียบสังคม

๖.๓ การแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดในชุมชน

๖.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. ความต้องการด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

๗.๑ การพัฒนาการจัดเก็บรายได้

๗.๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพขององค์กร

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามแนวทางของระบบประชาธิปไตย

๗.๔ ส่งเสริมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของชุมชน

๗.๕ การพัฒนาการเมืองภาคประชาชน

๗.๖ การส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เป็นการพัฒนาในด้านการมีส่วนร่วมของประชาขน สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลกรที่มีคุณภาพโดย ยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลทรัพย์อนันต์ คือ **"โครงสร้างพื้นฐานพร้อม สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ เศรษฐกิจสังคมดี เทคโนโลยีทันสมัย"**สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ แนวทางการพัฒนา

๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ

๒) พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ทั่วถึง

๓) พัฒนาระบบประปา แหล่งน้ำและภาชนะกักเก็บน้ำให้มีคุณภาพเพียงพอ

๔) การพัฒนาด้านการวางผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อพัฒนาระบบคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุมมีเพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๒) พัฒนาระบบประปา แหล่งน้ำ และภาชนะกักเก็บน้ำให้มีประสิทธิภาพ

๓) การวางระบบผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๒. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ แนวทางการพัฒนา

๑) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) การปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมในตำบล

๒.๒ วัตถุประสงค์

๑) อนุรักษ์ ป้องกัน ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีสมดุล

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๓.๑ แนวทางการพัฒนา

๑) ส่งเสริม/สนับสนุนหลักประกันสุขภาพ สาธารณสุขและการอนามัย

๒) ส่งเสริม/สนับสนุนด้านการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั่วไป

๓) ส่งเสริม/สนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬาและนันทนาการ

๔) จัดสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีรายได้น้อย

๓.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้ราษฎรมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ทั้งการศึกษา สาธารณสุข สวัสดิการการกีฬาและนันทนาการ อย่างครบถ้วน

๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

๔.๑ แนวทางการพัฒนา

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพ

๒) การพัฒนาชุมชนเข้มแข็งตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

๔.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อพัฒนาอาชีพและการยกระดับรายได้ของประชาชนให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี

๕.๑ แนวทางการพัฒนา

๑) ส่งเสริมการจัดงานรัฐพิธี วันสำคัญทางศาสนาและงานประเพณีต่างๆ

๒) ส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่ออนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้คงอยู่ตลอดไป

๖. การจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน

๖.๑ แนวทางการพัฒนา

๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒) การจัดระเบียบสังคมในชุมชน

๓) การแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดในชุมชน

๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อความสงบเรียบร้อยในชุมชนและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒) เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ

๗.๑ แนวทางการพัฒนา

๑) การพัฒนาการจัดเก็บรายได้

๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพขององค์กร

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาขนตามแนวทางระบบประชาธิปไตย

๔) ส่งเสริมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของชุมชน

๕) การพัฒนาการเมืองภาคประชาชน

๖) การส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี

๗.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

๒) เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและการพัฒนาองค์กรภาคประชาชน

๓) เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี

๔) เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖และตามพระราช บัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมรวมกฎหมายอื่นของอบต. องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จะพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนโดยวิเคราะห์จากจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์เป็นหลัก ซึ่งได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

(๔) การสาธารณูปการ

(๕) การจัดให้มีแลการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง

๑. ตำบลทรัพย์อนันต์มีพื้นที่ขนาดเล็กที่สามารถพัฒนาได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม

๒. ตำบลทรัพย์อนันต์มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีแหล่งน้ำธรรมชาติ เหมาะสำหรับการทำการเกษตร

๓. การคมนาคมที่สะดวก โดยมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ ผ่านตลอดแนวเหนือตลอดใต้

จุดอ่อน

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ

โอกาส

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

อุปสรรค

๑. สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจระดับประเทศในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ความต้องการพัฒนาทุกด้านขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการอย่างทั่วถึง

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

๒. ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานที่ดี

๓. พื้นที่ตำบลทรัพย์อนันต์เป็นที่ตั้งของโรงพยาบาลท่าแซะ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคุริง โรงเรียน วัด ซึ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนทั้งทางด้านสาธารณสุข ที่ศึกษาเล่าเรียนและศาสนสถาน

จุดอ่อน

๑. หน่วยงานไม่มีสถานที่ในการคัดแยกขยะ และไม่มีเตาเผาขยะเป็นของตนเอง

โอกาส

๑. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค

๑. ประชาชนในพื้นที่ยังมีความรู้ ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตยในระดับน้อย

๒. มีชุมชนแออัดหลายพื้นที่ กลายเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงและแมลงรบกวน ซึ่งเป็นพาหนะทำให้เกิดโรคติดต่อ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

<u>การวิเคราะห์ SWOT</u>

จุดแข็ง

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

๒. มีสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในพื้นที่ครบทุกหมู่บ้าน

จุดอ่อน

๑. มีอุปกรณ์/เครื่องจักร ไม่เพียงพอ เช่น ไม่มีรถดับเพลิง เนื่องจากมีงบประมาณไม่เพียงพอ

โอกาส

๑. มีหน่วยเคลื่อนที่สนับสนุนกิจกรรมด้านสุขภาพประชาชน

อุปสรรค

๑. ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง

๑. มีโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม เป็นที่รองรับผลผลิตของเกษตรกรได้

๒. เป็นชุมชนเกษตรกรรมขนาดใหญ่ที่สามารถพัฒนาให้เป็นเกษตรกรรมสมัยใหม่ได้

จุดอ่อน

๑. ในพื้นที่ยังไม่มีตลาดที่มีมาตรฐาน

๒. ไม่มีแหล่งส่งเสริมการขายหรือแสดงสินค้า

โอกาส

๑. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค

๑. ราคาสินค้าเกษตรขึ้น-ลงตามภาวะเศรษฐกิจ

๒. ในพื้นที่ยังไม่มีแหล่งท่องเที่ยว

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการคุ้มครอง รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านในการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส

๑. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานที่ดินทั้งระดับอำเภอและจังหวัด สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ตำบลทรัพย์อนันต์ และพื้นที่ใกล้เคียง

อุปสรรค

๑. ในพื้นที่ตำบลทรัพย์อนันต์มีโรงงานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรมขนาดใหญ่ ซึ่งในระบบการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมยังไม่ถูกต้อง ส่งกลิ่นรบกวนประชาชนในพื้นที่ อีกทั้งมีการปล่อยน้ำเสีย

๒. มีผู้บุกรุกที่สาธารณะ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

<u>การวิเคราะห์ SWOT</u>

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารเป็นนักพัฒนา ปราชญ์ชาวบ้าน มีนโยบายในการส่งเสริมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ประเพณีการเห่เรือบก

๒. องค์กร/ชุมชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี

จุดอ่อน

๑. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. มีงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมไม่เพียงพอ

โอกาส

๑. มีสถานที่สำคัญอันเป็นศูนย์รวมในการจัดกิจกรรมในพื้นที่ตำบลทรัพย์อนันต์

๒. ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

อุปสรรค

๑. ขาดงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารงานท้องถิ่นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

๒. มีบุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถหลากหลาย

จุดอ่อน

๑. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ

โอกาส

๑. มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอท่าแซะ จำนวน ๑๐ แห่ง ซึ่งสะดวกต่อการประสานความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆ

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยหน่วยงานราชการในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรค

๑. โครงสร้างของประชาชนในภาพรวมไม่ค่อยเอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น

สรุปการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชกรรมและการท่องเที่ยว
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง หน่วยตรวจสอบภายใน และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๑ อัตรา
๒) ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา
๓) พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	จำนวน ๘ อัตรา
๔) พนักงานจ้าง(ทั่วไป)	จำนวน ๑๓ อัตรา
	รวมทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๔๓ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักปลัด ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์SWOT Analysisเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศหรือไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมมีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน ได้แก่

S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดยุทธศาสตร์

W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก ได้แก่

O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากจากที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก SWOT
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ตำบลทรัพย์อนันต์และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว	**จุดอ่อน W** ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิ้น
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของและ อบต.ในฐานตัวแทน	**อุปสรรค T** ๑. ส่วนมากเงินเดือน/ค่าจ้าง น้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสม ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก SWOT
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O	**อุปสรรค T**
๑. มีความคุ้นเคยกันดี ๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโท เพิ่มขึ้น ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของอบต. ๓. งบประมาณน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาและปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่เป็นภารกิจในปัจจุบัน และในอนาคตที่จะนำไปสู่การพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาตำบล ภารกิจถ่ายโอน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ และตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างส่วนราชการประเภทสามัญ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑.๓ งานนิติการ	
	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
	๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
	๑.๖ งานสวัสดิการสังคม	
	๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่	
	๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๒ งานพัฒนารายได้	
๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**	
๓.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๒ งานสาธารณูปโภค	
	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย ๗ วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี) x เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ค.ศ. ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ยาม (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจคุณวุฒิ)	-	-	-	๑				
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๗	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานผลิตน้ำประปา (ภารกิจทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทุกส่วนราชการ	**๔๒**	**๔๒**	**๔๒**	**๔๓**	**-**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นอัตราคนละ ๑ ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด+เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑)+(๒)+(๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบคู่กับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕)+(๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

รายละเอียดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

อบต.ทรัพย์อนันต์ อำเภอท่าแซะ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๑ ขั้น x๑๒)	ค่าใช้จ่ายรวม (๔) + (๕)	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑ ต.ค.๖๕)	เงินประจำตำแหน่ง/ เงินค่าตอบแทน			
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐ (๔๗,๓๘๐x๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๑๙,๕๖๐ (๑,๖๓๐x๑๒)	๗๕๖,๑๒๐	
๒	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๑๓,๓๒๐ (๑,๑๑๐x๑๒)	๕๐๔,๒๔๐	
	สำนักปลัด								
๓	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๑๓,๓๒๐ (๑,๑๑๐x๑๒)	๔๔๔,๗๒๐	
	งานบริหารงานทั่วไป								
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๓๔,๔๐๐ (๑๑,๒๐๐x๑๒)	-	๓,๗๒๐ (๓๑๐x๑๒)	๑๓๘,๑๒๐	
๕	**พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)** ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๐,๒๘๐ (๑๔,๑๙๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๒๘๐	
๖	**พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)** พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๓๖๒,๘๘๐ (๑๕,๑๒๐x๒x๑๒)	-	-	๓๖๒,๘๘๐	
๗	**พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)** พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
๘	**พนักงานจ้างทั่วไป** คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น	ค่าใช้จ่ายรวม	หมายเหตุ
			(อัตรา)	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/	(๑ ขั้น x๑๒)	(๔) + (๕)	
				(คน)	(๑ ต.ค.๖๕)	เงินค่าตอนแทน			
๙	**พนักงานจ้างทั่วไป** ยาม	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๒x๑๒)	-	-	๒๑๖,๐๐๐	
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	๑๓,๔๔๐ (๑,๑๒๐x๑๒)	๓๙๖,๐๐๐	
	งานนิติการ								
๑๑	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๓๖๗,๓๒๐	ว่าง
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐x๑๒)	-	๑๑,๑๖๐ ๙๓๐x๑๒)	๓๐๗,๙๒๐	
๑๓	**ลูกจ้างประจำ** พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๒๔๘,๑๖๐ (๒๐,๖๘๐x๑๒)	-	๙,๘๔๐ (๘๒๐x๑๒)	๒๕๘,๐๐๐	
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม								
๑๔	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	-	๑๕,๔๘๐ (๑,๒๙๐x๑๒)	๔๙๘,๖๐๐	
๑๕	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	๓๔๑,๘๘๐ (๒๘,๔๙๐x๑๒)	-	๑๐,๙๒๐ (๙๑๐x๑๒)	๓๕๒,๘๐๐	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น	ค่าใช้จ่ายรวม	หมายเหตุ
			(อัตรา)	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/	(๑ ขั้น x๑๒)	(๔) + (๕)	
				(คน)	(๑ ต.ค.๖๕)	เงินค่าตอนแทน			
๑๖	ครู	ค.ศ.๑	๑	-	๒๘๗,๐๔๐ (๒๓,๙๒๐x๑๒)	-	๘,๔๐๐ (๗๐๐x๑๒)	๒๙๕,๔๔๐	เงินอุดหนุน(ว่าง)
๑๗	**พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)** ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	เงินอุดหนุน
๑๘	**พนักงานจ้างทั่วไป** ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	เงินอุดหนุน
	งานสวัสดิการสังคม								
๑๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐x๑๒)	-	๘,๔๐๐ (๗๐๐x๑๒)	๒๕๓,๖๘๐	
	งานการเจ้าหน้าที่								
๒๐	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	-	๑๓,๓๒๐ (๑,๑๑๐x๑๒)	๔๗๕,๕๖๐	
	งานบริหารงานสาธารณสุข								
๒๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๓๖๗,๓๒๐	ว่าง
๒๒	**พนักงานจ้างทั่วไป** คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	**พนักงานจ้างทั่วไป** คนงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น	ค่าใช้จ่ายรวม	หมายเหตุ
			(อัตรา)	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/	(๑ ขั้น x๑๒)	(๔) + (๕)	
				(คน)	(๑ ต.ค.๖๕)	เงินค่าตอนแทน			
	กองคลัง								
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๑๓,๖๒๐ (๑,๑๓๕x๑๒)	๕๓๘,๗๔๐	
	งานการเงินและบัญชี								
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	๙,๗๒๐ (๘๑๐x๑๒)	๓๐๗,๖๒๐	
๒๖	**พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)** ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๗๙,๕๒๐ (๑๔,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๗๙,๕๒๐	
	งานพัฒนารายได้								
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	๙,๗๒๐ (๘๑๐x๑๒)	๓๐๗,๖๒๐	
๒๘	**ลูกจ้างประจำ** เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐x๑๒)	-	๗,๓๒๐ (๖๑๐x๑๒)	๒๑๐,๘๔๐	
๒๙	**พนักงานจ้างทั่วไป** คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน								
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐ (๑๖,๕๗๐x๑๒)	-	๘,๘๘๐ (๗๔๐x๑๒)	๒๐๗,๗๒๐	

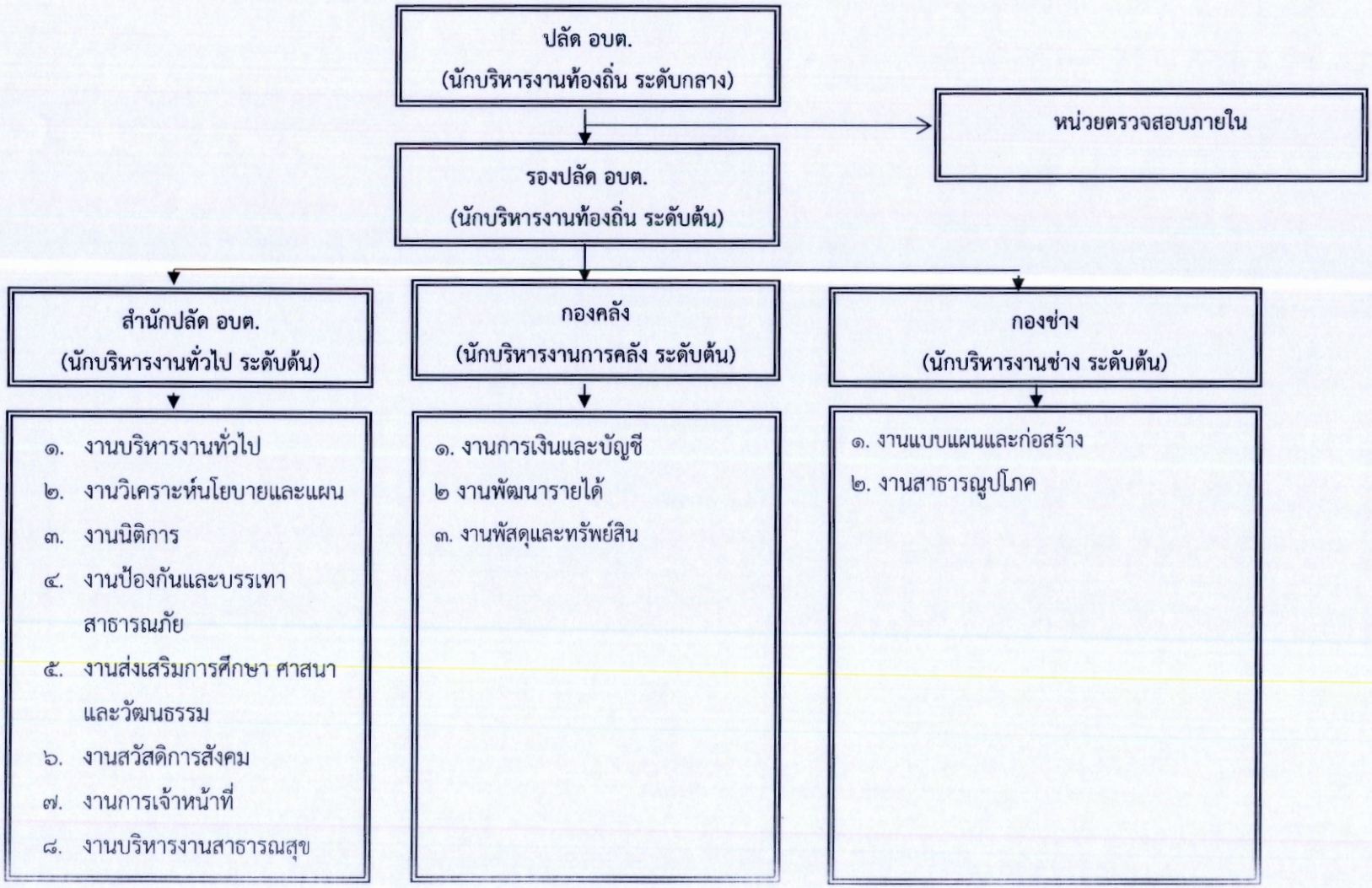
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๑ ขั้น x๑๒)	ค่าใช้จ่ายรวม (๔) + (๕)	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑ ต.ค.๖๕)	เงินประจำตำแหน่ง/ เงินค่าตอบแทน			
	กองช่าง								
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๑๓,๖๒๐ (๑,๑๓๕x๑๒)	๔๔๙,๒๒๐	
	งานแบบแผนและก่อสร้าง								
๓๒	นายช่างโยธา	อส.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	๑๓,๓๒๐ (๑,๑๑๐x๑๒)	๓๘๙,๔๐๐	
๓๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐x๑๒)	-	๑๐,๙๒๐ (๙๑๐x๑๒)	๓๒๙,๘๘๐	
	งานสาธารณูปโภค								
๓๔	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๒๘,๒๘๐ (๑๐,๖๙๐x๑๒)	-	-	๑๒๘,๒๘๐	
๓๕	**พนักงานจ้างทั่วไป** พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	**พนักงานจ้างทั่วไป** พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๗	**พนักงานจ้างทั่วไป** คนงานทั่วไป	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๓x๑๒)	-	-	๓๒๔,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๑ ขั้น x๑๒)	ค่าใช้จ่ายรวม (๔) + (๕)	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑ ต.ค.๖๕)	เงินประจำตำแหน่ง/ เงินค่าตอนแทน			
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๓๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๓๖๗,๓๒๐	ว่าง
(๑)	รวมค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน		๔๓	๓๖	๙,๔๓๗,๐๔๐	๓๓๖,๐๐๐	๒๔๔,๖๘๐	๑๐,๐๑๗,๗๒๐	
(๒)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๑๕							๑,๕๐๒,๖๕๘	
(๓)	รวมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลทั้งสิ้น							๑๑,๕๒๐,๓๗๘	
(๔)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖							๓๔,๒๙๖,๔๐๐	
(๕)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ตามข้อบัญญัติ) ประจำปี ๒๕๖๖							๑,๒๘๒,๕๓๘	
(๖)	คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี							๓๓.๕๙	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

ประเภทสามัญ

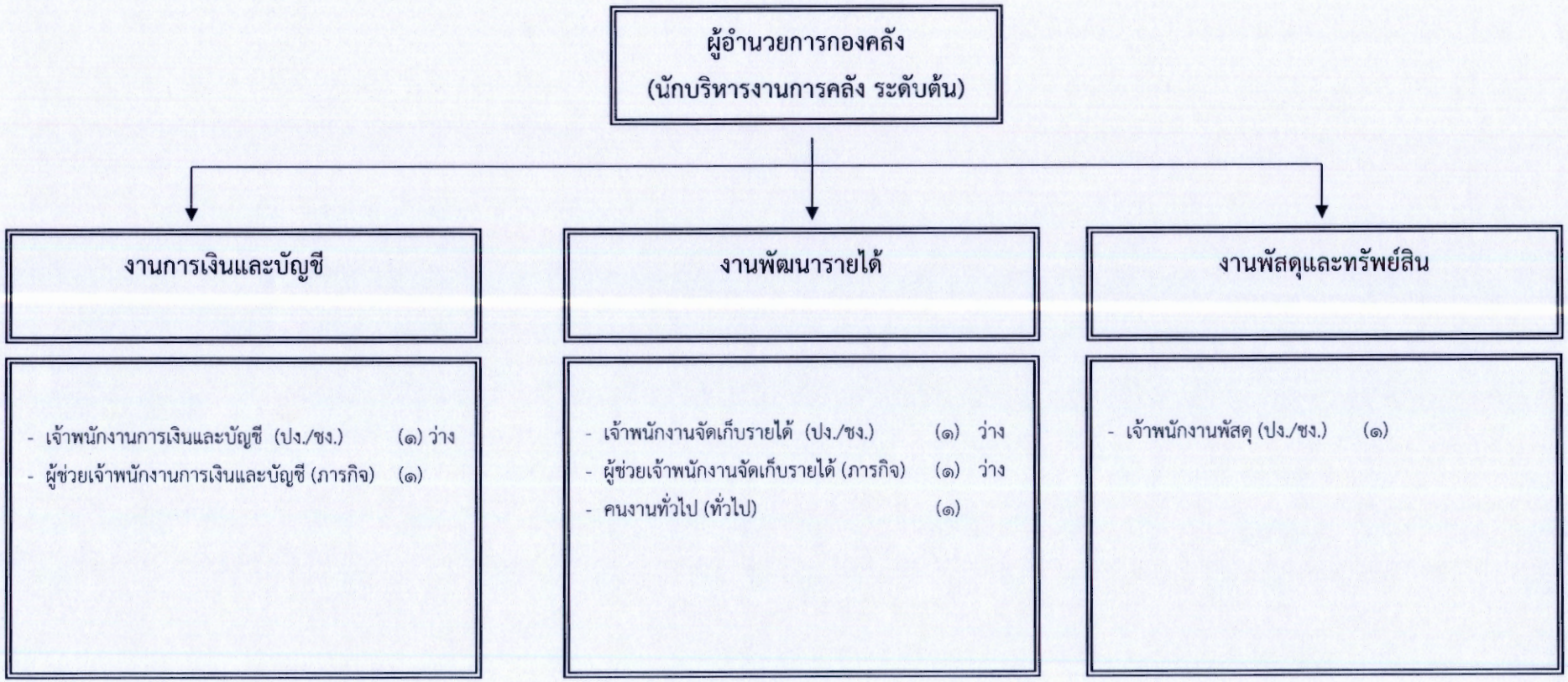


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

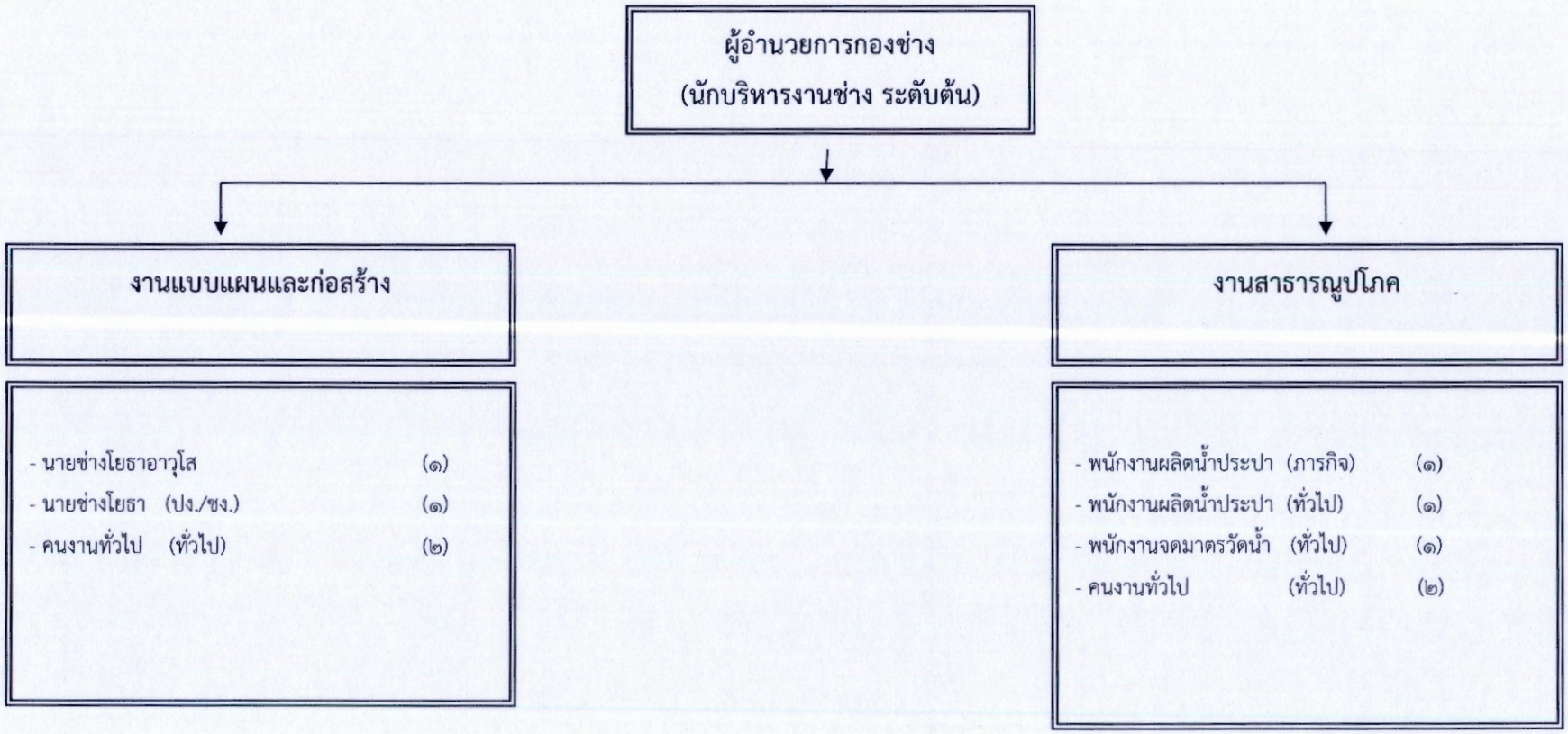
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานบริหารงานทั่วไป	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานนิติการ	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑) -พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๓) -คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑) -ยาม (ทั่วไป) (๒)	-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑)	-นิติกร (ปก./ชก.) (๑) ว่าง	-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑) -พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ลูกจ้างประจำ) (๑)
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	**งานสวัสดิการสังคม**	**งานการเจ้าหน้าที่**	**งานบริหารงานสาธารณสุข**
-นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑) -ครู (ค.ศ.๒) (๑) -ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (๑) ว่าง -ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๑) ว่าง -ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)	-นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)	-นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑)	-นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) (๑) ว่าง -คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) (๓)

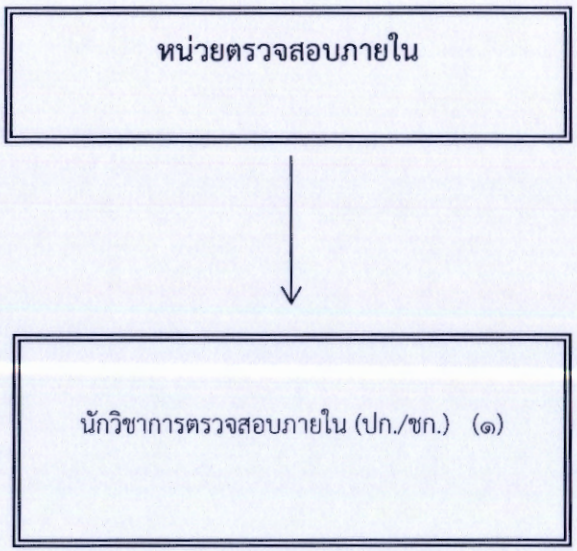
โครงสร้างกองคลัง



โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>													
๑	อบต.ทรัพย์อนันต์ นางสาวศิริพร เภาสุบรรณ์	ป.โท (รปม.)	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๕๗๘,๔๐๐ (๔๘,๒๐๐x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๗๔๖,๔๐๐
๒	นางพิกุล พูลชัย	ป.โท (รปม.)	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
	<u>สำนักปลัด อบต.</u>													
๑	นางสาวจตุพร ณ นคร	ป.โท (รปม.)	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๒	นางสาวหฤทัย สิทธิคง	ป.โท (รปม.)	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ x ๑๒)	-	-	๔๗๕,๕๖๐
๓	นางรำจวน ศุกลสกุล	ป.โท (ศษ.ม.)	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐ x ๑๒)	-	-	๔๙๐,๘๐๐
๔	นางเยาวลักษณ์ เพียรเก็บ	ป.โท (รปม.)	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕	นายชัยพร อู่มาลา	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๖	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๗	จ.อ.ปิยะวัฒน์ มากประดิษฐ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๒๐
๘	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๙	นางอวยพร พูนสุข	ปวช.	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง.	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๓๖,๒๐๐ (๑๑,๓๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๖,๒๐๐
๑๐	นางบัฐธีภรณ์ อินทร์วิสัย	ป.ตรี (ค.บ.)	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๐๕	ครู	-	คศ.๒	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๖-๐๐๕	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๖-๐๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	<u>ลูกจ้างประจำ</u> นายพิพัฒน์พงศ์ เฟื่องรอด	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๑๓	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางสาวภรณ์พิลัย ไชยบัณ	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๗๐,๒๘๐ (๑๔,๑๙๐ x ๑๒)			๑๗๐,๒๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๔	นายสมพร ชุมพูนุช	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๘๑,๔๔๐ (๑๕,๑๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๑,๔๔๐
๑๕	นายกิตติพงศ์ สืบพันธ์	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๘๑,๔๔๐ (๑๕,๑๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๑,๔๔๐
๑๖	นายพัชรินทร์ ชุมพูนุช	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๗	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๘	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นางนุจรีย์ นพรัตน์	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นางสาววรัญญา ศุกลสกุล	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๒๐	นายดีเลิศ ยินดี	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายสุขพล สงไตรรัตน์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายศรชัย สงไตรรัตน์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายไพศาล เมืองแดง	-	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายจตุรงค์ พรหมเทพ	-	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง														
๑	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๒	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๓	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๔	นางสาวกุสุมา อ้นทอง	ป.ตรี	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๓,๐๔๐
๕	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** นางสาวกรรณิการ์ พนัสนาชี	ป.โท (บธ.ม.)	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๗๙,๕๒๐ (๑๔,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๙,๕๒๐
๖					-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๗	**พนักงานจ้างทั่วไป** นายแม๊ก บุญครอบ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
							<u>กองช่าง</u>							
๑	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๒	นายธีรพงษ์ อินทพนม	ป.ตรี (วท.บ.)	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๓	นายพรเจตน์ ภู่ขาว	ป.ตรี (วท.บ.)	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐
๔	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นายเจริญชัย จันทรเอียด		-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๒๘,๒๘๐ (๑๐,๖๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๘,๒๘๐
๕	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นายพงษ์สันต์ เรืองขาว	ปริญญาตรี	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖	นายนพรัตน์ บัวสังกา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗	นางสาวกมลชนก นุ้ยมาก	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘	นางสาวชุติมา จันทวาส	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙	นายณัฐวัฒน์ เมืองแดง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>														
๑	ว่าง	-	๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็วขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไปเพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๕ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่างเป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงานการสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ตามแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ทั้ง ๕ ด้าน เป็นการพัฒนาให้บุคลากรในสังกัดให้เป็นมืออาชีพและเป็นเจ้าหน้าที่ชำนาญการ (Knowledgeworker) โดยมีเป้าหมาย ๖ ประการ คือ

๑. มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำ รู้หลักวิชา รู้เหตุรู้ผล ที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบด้าน และสามารถคาดคะเนเพื่อหาทางแก้ไขได้กรณีที่มีเหตุผิดปกติเกิดขึ้น

๒. มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ความสามารถนี้จะเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ ไหวพริบปฏิภาณ จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะตัว

๓. มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ สื่อสารทำความเข้าใจได้ดี มีการสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักอดทนอดกลั้น เพื่อที่จะได้ทำผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง

๔. มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ เพื่อให้ทำงานได้เบ็ดเสร็จได้ด้วยตนเอง

๕. ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษากลางในการสื่อสาร และเป็นสื่อนำสู่แหลงความรู้ที่สำคัญของโลกปัจจุบัน

๖. มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์จากการรับทราบข่าวสารข้อมูลความเคลื่อนไหวทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว เพื่อสร้างทางเลือกเชิงนโยบายให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

นอกจากนี้ยังมีกำหนดวิธีการอบรมดังนี้

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑	ฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	-หลักสูตรที่กรมส่งเสริมหรือหน่วยงานอื่นกำหนด	-ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	งบประมาณรายจ่ายประจำปี
๒	ฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าประจำ และพนักงานจ้าง	-หลักสูตรที่กรมส่งเสริมหรือหน่วยงานอื่นกำหนด	-ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	งบประมาณรายจ่ายประจำปี
๓	ฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าประจำ และพนักงานจ้าง	-หลักสูตรที่กรมส่งเสริมหรือหน่วยงานอื่นกำหนด	-ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	งบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จัดให้มีประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ซึ่งในการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ มีมติให้ความเห็นชอบแล้ว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามรายละเอียดต่อไปนี้

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตรา
๑	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑
๒	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑
สำนักปลัด อบต.				
๓	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑
๔	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑
๕	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑
๖	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑
๗	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑
๘	๑๑-๓-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑
๙	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๑

/๙...

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตรา
๑๐	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑
๑๑	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑
๑๒	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๐๕	ครู	คศ.๒	๑
๑๓	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑
		ลูกจ้างประจำ		
๑๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑
		พนักงานจ้าง		
๑๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑
๑๖	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ (ทักษะ)	๓
๑๗	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ (ทักษะ)	๑
๑๘	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑
๑๙	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๓
๒๐	-	ยาม	ทั่วไป	๒
๒๑	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑
กองคลัง				
๒๒	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑
๒๓	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑
๒๔	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑
๒๕	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑
		พนักงานจ้าง		
๒๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑
๒๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑
๒๘	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑
กองช่าง				
๒๙	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑
๓๐	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๑
๓๑	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑

/พนักงานจ้าง...

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตรา
พนักงานจ้าง				
๓๒	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ภารกิจ (ทักษะ)	๑
๓๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	๑
๓๔	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	ทั่วไป	๑
๓๕	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๓
หน่วยตรวจสอบภายใน				
๓๖	๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุวัฒน์ เหมาะสม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

ที่ ๒๓๔ /๒๕๖๖

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๓๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จึงจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุวัฒน์ เหมาะสม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

บัญชีแนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ที่ ๒๓๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน	หมายเหตุ
๑	นางสาวศิริพร เภาสุบรรณ์	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๔๘,๒๐๐	
๒	นางพิกุล พูลชัย	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๓๗,๙๖๐	
			<u>สำนักปลัด อบต.</u>				
๓	นางสาวจตุพร ณ นคร	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๓๓,๐๐๐	
๔	นางสาวหฤทัย สิทธิคง	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๓๙,๖๓๐	
๕	นางรำจวน ศุกลสกุล	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	๔๐,๙๐๐	
๖	นายชัยพร อู่มาลา	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	ปริญญาตรี (วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต)	๒๐,๗๗๐	
๗	นางเยาวลักษณ์ เพียรเก็บ	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๓๒,๔๕๐	

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน	หมายเหตุ
๘	ว่าง	๑๑-๓-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	-	-	
๙	ว่าง	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	-	-	
๑๐	จ่าเอกปิยะวัฒน์ มากประดิษฐ์	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค	๒๕,๖๖๐	
๑๑	นางอวยพร พูนสุข	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๑๑,๓๕๐	
๑๒	นางนัฐรีภรณ์ อินทร์วิสัย	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๐๕	ครู	ค.ศ.๒	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑ์ (การศึกษาปฐมวัย)	๒๙,๒๘๐	เงินอุดหนุน
๑๓	ว่าง	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	เงินอุดหนุน
ลูกจ้างประจำ							
๑๔	นายพิพัฒน์พงศ์ เฟื่องรอด	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	๒๑,๐๑๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๑๕	นางสาวภรณ์พิลัย ไชยบัณ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๑๔,๑๙๐	
๑๖	นายสมพร ขุมพูนุช	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ (ทักษะ)	ประถมศึกษาปีที่ ๖	๑๕,๑๒๐	
๑๗	นายกิตติพงศ์ สืบพันธ์	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ (ทักษะ)	ปริญญาตรี	๑๕,๑๒๐	
๑๘	นายพัชรินทร์ ขุมพูนุช	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ (ทักษะ)	มัธยมศึกษาตอนต้น	๙,๔๐๐	

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน	หมายเหตุ
๑๙	ว่าง	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ (ทักษะ)	-	-	เงินอุดหนุน
			พนักงานจ้างทั่วไป				
๒๐	นางนุจรีย์ นพรัตน์	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๙,๐๐๐	
๒๑	นายสุขพล สงไตรรัตน์	-	คนงานประจำรถยะ	ทั่วไป	-	๙,๐๐๐	
๒๒	นายดีเลิศ ยินดี	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	๙,๐๐๐	
๒๓	นายศรชัย สงไตรรัตน์	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	๙,๐๐๐	
๒๔	นายไพศาล เมืองแดง	-	ยาม	ทั่วไป	-	๙,๐๐๐	
๒๕	นายจตุรงค์ พรหมเทพ	-	ยาม	ทั่วไป	-	๙,๐๐๐	
๒๖	นางสาววรัญญา ศุกลสกุล	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๙,๐๐๐	
			<u>กองคลัง</u>				
๒๗	ว่าง	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	-	
๒๘	ว่าง	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	
๒๙	ว่าง	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	-	
๓๐	นางสาวกุสุมา อ้นทอง	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	ปริญญาตรี	๑๖,๙๒๐	

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓๑	นางสาวกรรณิการ์ พนัสนาชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๑๔,๙๖๐	
๓๒	ว่าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ว่าง	-	
พนักงานจ้างทั่วไป							
๓๓	นายแม๊ก บุญครอบ	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๙,๐๐๐	
กองช่าง							
๓๔	ว่าง	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	-	
๓๕	นายธีรพงษ์ อินทพนม	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตรบัณฑิต)	๓๑,๘๘๐	
๓๖	นายพรเจตน์ ภู่ขาว	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตรบัณฑิต)	๒๗,๐๓๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓๗	นายเจริญชัย จันทรเอียด	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ภารกิจ (ทักษะ)	-	๑๐,๖๙๐	

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน	หมายเหตุ
พนักงานจ้างทั่วไป							
๓๘	นายนพรัตน์ บัวลังกา	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	-	๙,๐๐๐	
๓๙	นายพงษ์สันต์ เรืองขาว	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	ทั่วไป	ปริญญาตรี	๙,๐๐๐	
๔๐	นายณัฐวัฒน์ เมืองแดง	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๙,๐๐๐	
๔๑	นางสาวกมลชนก นุ้ยมาก	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	ปริญญาตรี	๙,๐๐๐	
๔๒	นางสาวชุติมา จันทวาส	-	คนงาน	ทั่วไป	ปริญญาตรี	๙,๐๐๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน							
๔๓	ว่าง	๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	

(นายสุวัฒน์ เหมาะสม)
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์