

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพยากรน้ำ
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสนอง สร้างเกต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง(ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดอบต. (๑๑)								
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา ตั้งแต่ ๒ มกราคม ๒๕๖๓ รับโอนย้าย/ไม่มีผู้โอนย้าย
	ลูกจ้างประจำ								
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิกตั้งแต่ ๑ ต.ค. ๖๓ เนื่องจากเกษียณอายุ ราชการ ๓๐ ก.ย. ๖๓
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๑๓	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจทักษะ)	๓	๓	๓	๓				
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงานประจำรถขยะ (ภารกิจทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๙	ยาม (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กรอบอัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง(๐๔)								
๒๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ตั้งแต่ ๘ ก.พ. ๖๒ เนื่องจากผู้สอบผ่านใน ตำแหน่งไม่เพียงพอ/ ขอใช้บัญชี
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ตั้งแต่ ๑ ก.ค. ๖๒ เนื่องจากผู้สอบผ่านใน ตำแหน่งไม่เพียงพอ/ ขอใช้บัญชี
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๒๖	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	กองช่าง(๐๕)								
๒๘	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๓๑	พนักงานผลิตน้ำประปา (ภารกิจทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
๓๒	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	รวมทุกส่วนราชการ	๔๐	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	
	ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน		๒๖.๙๓	๒๗.๔๗	๒๘.๐๓				

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

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

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	๔๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ อบต.ทรัพย์อนันต์	๖๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างของอบต.ทรัพย์อนันต์	๖๓

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายละเอียดการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายมาตรา ๓๕
- สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณ ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทรัพย์อนันต์ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม , ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ส่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) และรวมทั้งหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมี ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่งโดยขอความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ทั้งนี้ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ก.อบต.จังหวัดชุมพร กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ได้มีมติเห็นชอบการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร พิจารณาให้ความ เห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจ หน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีไว้ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นตามภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

๑.นายสนอง สร้างเกต	นายกอบต.ทรัพย์อนันต์	เป็นประธานกรรมการ
๒.นางสาวศิริพร เกาสุบรรณ	ปลัดอบต.ทรัพย์อนันต์	เป็นกรรมการ
๓.นางพิกุล พูลชัย	รองปลัดอบต.ทรัพย์อนันต์	เป็นกรรมการ
๔.นางสาวนันทิยา จุลมูล	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕.นายณพพร วัฒนานิล	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๖.นางสาวจตุพร ณ นคร	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ/ เลขานุการ
๗.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 รวมถึงหาผลงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว 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) หามลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

“โครงสร้างพื้นฐานพร้อม สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ เศรษฐกิจสังคมดี เทคโนโลยีทันสมัย”

(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี

[illegible][illegible][illegible]

មុនបទប្បញ្ញត្តិ/ក្របខណ្ឌ (៣)

๓. ระเบียบและกฎเกณฑ์
๔. การปฏิบัติงานของกรมการปกครองและกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น

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

ဇယား (၁)

[illegible]

ឆ្នាំទី១៧៧៧ ១៧

កម្ពុជា រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០២០

ករណីនេះបានបង្ហាញពីការខ្វះខាតនៃការអប់រំស្របច្បាប់ ៥៧

កងក្រសួងកសិកម្ម

ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម រ៉ែ និងថាមពល ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០២២ លេខ ២២២

ប្រតិទិនសម័យសង្គម ១២

ព្រះបាទសីហនុវរ្ម័នទី៧ ១៧

ԼԴՈՒՄԵԼՍԻԼԱԸՆՆ

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและงบประมาณสำหรับการจัดการ

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្រុមហ៊ុន ២១

កងកេរ្ត៍ឈ្មោះស្រីស្រស់ស្រាយ ៣១

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច ១១

កម្ពុជាធិបតេយ្យ សេរី សង្គមនិរន្តរ៍ ព្រះមហាក្សត្រ នរោត្តម សីហមុនី ១៩

ԼՈՐԵՆՏԻՆԻԱՆԵՐԴ

ကမ္ဘာ့ကုမ္ပဏီ

កម្មវិធីសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។

កម្មវត្ថុសិក្សា

[illegible]

646

ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធនេសាទ ១២

ԵՐԵՎԱՆԻ ԱՄԵՐԻԿԱՆ ԵՐԵՄԻԱՆ

ក្រុមការណ៍ប្រឆាំងជំងឺកូវីដ-១៩ ក្រសួងសុខាភិបាល ខេត្តកំពង់ចាម ខណ្ឌទី១ ភ្នំពេញ ។

(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. การส่งเสริมการสนับสนุนการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
๓. การส่งเสริมให้ความรู้และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
๔. การส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกร
๕. เสริมสร้างระบบการศึกษาให้ตอบสนองต่อพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างพอเพียง

๑. การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการภาครัฐ
๒. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน
๓. การพัฒนาเครือข่ายครัวเรือนเศรษฐกิจพอเพียงให้เกื้อกูลอุดหนุนจนเจือกัน
๔. การสร้างสังคมแหล่งการเรียนรู้ และพัฒนาคนให้มีความรู้คุณธรรมและจริยธรรม
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเผยแพร่ครัวเรือนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง
๖. การพัฒนาและส่งเสริมวิถีประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข

๗. การอำนวยความสะดวกเป็นธรรมและรักษาความสงบสุขของสังคม

๘. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาคุณภาพชีวิตสิ่งแวดล้อม

๑. การปลูกป่าต้นน้ำและการบริหารจัดการน้ำอย่างมีระบบ
๒. กำกับดูแล ป้องกัน และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้สมดุลและยั่งยืน
๓. สร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุลและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ความมั่นคงชายแดน

๑. สังคมร่มเย็นเป็นสุขและมีความมั่นคง
๒. ผนึกกำลังเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงพื้นที่ชายแดน
๓. การบริหารจัดการและการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชุมพร

วิสัยทัศน์จังหวัดชุมพร

“ชุมพรเมืองน่าอยู่ บนพื้นฐานการเกษตรกรรมและการท่องเที่ยวคุณภาพ เชื่อมโยง
การพัฒนาสองฝั่งทะเล”

(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. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการเชิงบูรณาการและการจัดการ
ความมั่นคงเพื่อการพัฒนาแบบประชารัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตาม
หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์
แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของ
สังคมไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระดับเศรษฐกิจ

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะเวลา ๒๐ ปี
ข้างหน้าประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

ความมั่นคงเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในทุกมิติโดยเฉพาะการ
เจริญเติบโตและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความเชื่อมั่นกับนานาชาติทั้งด้านการลงทุนและการท่องเที่ยว และ
ความสงบสุขของสังคมโดยรวม ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศลด/ป้องกัน
ภัยคุกคามจากภายนอก และสร้างความเชื่อมั่นในอาเซียนและประชาคมโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ไทยหลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง จำเป็นต้องเพิ่มอัตราการ
ขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) อยู่ที่ร้อยละ ๕.๐ - ๖.๐ ต่อปี ในอีก ๑๕ ปี และรายได้
ต่อหัวเพิ่มขึ้นเป็น ๑๒,๔๐๐ ดอลลาร์ สหรัฐอเมริกา ต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความ
พร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพ
กฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีความครอบครัวที่มั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่า
เทียมกันทางสังคม

เพื่อพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ และลด
ความเหลื่อมล้ำในสังคมโดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพและความมั่นคงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและ
สังคม มีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการ
มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคมสูงวัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็น
มิตรกับสิ่งแวดล้อม

เพื่อให้ไทยมีการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน และตั้งเป้าหมายที่จะลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคเศรษฐกิจ และเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ทั้งหมด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่าโปร่งใส และเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะและเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชุมพร

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ แนวทางการคมนาคมและการขนส่ง ลงทะเบียนทางหลวงท้องถิ่น ถนนที่ อบท.ดำเนินการ โดยระบุทิศทางภูมิศาสตร์ เพื่อจะได้ทราบว่าถนนอยู่ที่ใด มีสภาพอย่างไร และต้องปรับปรุงเมื่อใด

๑.๒ แนวทางการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ บริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ เพื่อแก้ไขปัญหาอุทกภัย และภัยแล้ง โดยระบุทิศทางภูมิศาสตร์ เพื่อวางแผนบำรุงรักษาและซ่อมแซมแหล่งน้ำการเกษตร อีกทั้งป้องกันการดำเนินการในพื้นที่ซ้ำซ้อน

๑.๓ แนวทางการผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ แนวทางการส่งเสริมอาชีพ เน้นกลุ่มแรงงานนอกระบบ และกลุ่มที่ไม่มีการจ้างงาน

๒.๒ แนวทางสวัสดิการสังคม

๑) การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ เปียยังชีพ สุขอนามัยและสภาพแวดล้อม

๒) การส่งเสริมและพัฒนาผู้พิการ สุขอนามัย และสภาพแวดล้อม

๓) การส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชน อาหารเสริม(นม) และอาหารกลางวัน

๔) การส่งเสริมด้านที่พักอาศัยให้แก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจนให้มีที่อยู่อาศัย

๕) งานสิทธิมนุษยชน การรักษาสีหน้าที่ประชาชนควรได้รับอย่างเท่าเทียมกัน

๒.๓ แนวทางการศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบ โดยการส่งเสริมให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและการศึกษาตามอัธยาศัย

๒.๔ แนวทางการสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพพลานามัยของประชาชน

๓. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๑ แนวทางการส่งเสริมประชาธิปไตย พัฒนาประชาธิปไตยภาคพลเมือง จัดทำระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนาชุมชน ตลอดจนสร้างเครือข่าย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพ

- ๓.๒ แนวทางการรักษาความยุติธรรมและกระบวนการยุติธรรม ประชนอม
ข้อพิพาทและช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย
- ๓.๓ แนวทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อลดความสูญเสียจาก
สาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้น
- ๑) ส่งเสริมความรู้ในการจัดการสาธารณภัย
๒) ชักซ้อมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓) จัดหาสถานที่ และอุปกรณ์ในการช่วยเหลือเมื่อเกิดสาธารณภัย
- ๓.๔ แนวทางการรักษาความสงบเรียบร้อย สำรวจจุดที่เกิดเหตุร้าย ภัย
จากกลุ่มมิจฉาชีพ และมาตรการป้องกัน
- ๓.๕ แนวทางการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด มาตรการในการป้องกัน
ปัญหา โดยการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด
๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และ
การท่องเที่ยว
- ๔.๑ แนวทางการส่งเสริมการลงทุน สร้างแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ใน
ชุมชน เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔.๒ แนวทางการส่งเสริมการเกษตร ให้ความรู้ทางวิชาการ จัดตั้งกลุ่ม
เกษตรกร จำหน่ายผลผลิตหาพันธุ์พืช และการบำรุงรักษาดิน
- ๔.๓ แนวทางการพาณิชยกรรม หาสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับการค้าขาย
และมาตรการสร้างความมั่นคงทางรายได้ให้แก่กลุ่มผู้ค้าขาย
- ๔.๔ แนวทางด้านการท่องเที่ยว ส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ไม่ก่อผลกระทบต่อ
สภาพแวดล้อมและวิถีชีวิตของชุมชน
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
และน้ำแบบบูรณาการ
- ๕.๑ แนวทางการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ คุ้มครองดูแลบำรุงรักษาป่า
๖. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา
ท้องถิ่น
- ๖.๑ แนวทางการส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างองค์ความรู้
ให้แก่คนในท้องถิ่น
- ๖.๒ แนวทางการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี และรักษา
อัตลักษณ์ของท้องถิ่น
- ๖.๓ แนวทางการอนุรักษ์ ทำนุบำรุง รักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุใน
พื้นที่
๗. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ
- ๗.๑ แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบใน
ภาครัฐอย่างจริงจัง

- ๑) เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยม
 - ๒) สร้างวินัยแก่ทุกภาคส่วน
 - ๓) รวมพลังแผ่นดินป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- ๗.๒ แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์โดยใช้เทคนิคพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่
จุดแข็ง จุดอ่อน และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส อุปสรรค

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ตำบลทรัพย์อนันต์มีพื้นที่ขนาดเล็กที่สามารถพัฒนาได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม ๒. ตำบลทรัพย์อนันต์มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติ เหมาะสมสำหรับการทำการเกษตร ๓. มีการคมนาคมที่สะดวกโดยมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ ผ่านตลอดแนวเหนือ-ใต้ ๔. มีประตุน้ำบริเวณเขื่อนท่าแซะสามารถพัฒนาปรับปรุงให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ ๕. เป็นชุมชนเกษตรกรรมขนาดใหญ่ที่สามารถพัฒนาไปเป็นเกษตรกรรมที่สมัยใหม่ได้	๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ ๒. ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มคลองท่าแซะจึงเสี่ยงกับการเกิดน้ำท่วมในฤดูฝน ๓. ปัญหาด้านเงินรายได้และงบประมาณสนับสนุนมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ๔. บุคลากรทางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารสมัยใหม่ที่มีเทคนิคเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง

ปัจจัยภายนอก

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

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

สรุป การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยหน่วยงานราชการในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอ้น ก็เป็นหนึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจในการจัดการบริการสาธารณะให้กับพี่น้องประชาชน ในตำบลห้วยอ้น โดยสภาพพื้นที่แล้วตำบลห้วยอ้นเป็นพื้นที่ตำบลขนาดเล็ก มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีแหล่งน้ำธรรมชาติ เหมาะสำหรับการทำการเกษตร เช่น ปลูกปาล์มน้ำมัน ยางพารา และพืชเศรษฐกิจอื่นๆ นอกจากนี้พื้นที่ตำบลห้วยอ้น ยังเป็นสถานที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรม โรงงานผลิตกระแสไฟฟ้า โรงพยาบาลท่าแซะ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลคูริง โรงเรียน วัด สำนักสงฆ์ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ ซึ่งเป็นภารกิจในด้านการส่งเสริมความสะดวกให้แก่ประชาชนทั้งด้านสาธารณสุข การศึกษาเล่าเรียน และด้านศาสนาสถาน นอกจากนี้ตำบลห้วยอ้น ยังเป็นพื้นที่ที่มีการคมนาคมสะดวกโดยมีทางหลวง

แผ่นดินหมายเลข ๔ ผ่านตลอดแนวเหนือ-ใต้ อีกทั้งยังมีประตูละบายน้ำท่าแซะ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านน้ำอุปโภค บริโภค และให้พี่น้องประชาชนตำบลห้วยอนันต์ ส่วนหนึ่งมีอาชีพทางด้านเกษตรกรรม รับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม รับจ้างทั่วไป ค้าขาย และอื่นๆ ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้ให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๒ งานนโยบายและแผน

๑.๓ งานกฎหมายและคดี

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และงานซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน

๓.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม มีการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

การพิจารณาดำเนินการกำหนดระดับเป็นกรนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นกรคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์กรอื่น ซึ่งในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

การจัดประเภทของบุคลากร

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจาย อำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าหน้าที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์กรอื่น ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด

- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุแต่งตั้งมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- ลูกจ้างประจำ ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออกหรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่ต้องมีการบริหารส่วนตำบลหรือหน่วยงาน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง บริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

การกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

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

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือหน่วยงาน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตราที่มีอยู่เป็นปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

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

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่

เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคาฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น กำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบมากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน

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 สัปดาห์จะมี	๕	วัน
๑ ปี จะมีวัน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ 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

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง

เป็นการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เก็ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์ ได้กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานโดยใช้คุณวุฒิการศึกษา ทุกคนจัดทำปริมาณค่างานของตำแหน่งที่ตนเองปฏิบัติงานโดยเทียบปริมาณงานปัจจุบันที่ดำเนินการเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในปีถัดไปและกำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการดำเนินการวิเคราะห์ค่างานของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในส่วนราชการ เพื่อพิจารณาการกำหนดตำแหน่งใหม่/เก็ยอัตราค่าจ้างใหม่เป็นการบริหารอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการ

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์พิจารณาทบทวนรายการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์มีลักษณะโครงสร้างแบบสามัญ และมี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อยู่ในวัยทำงานเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็ยังมี การพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการเช่นกัน ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นผลสรุปจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์เก็บข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรวางแผนและเตรียมการในมุมมองของหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

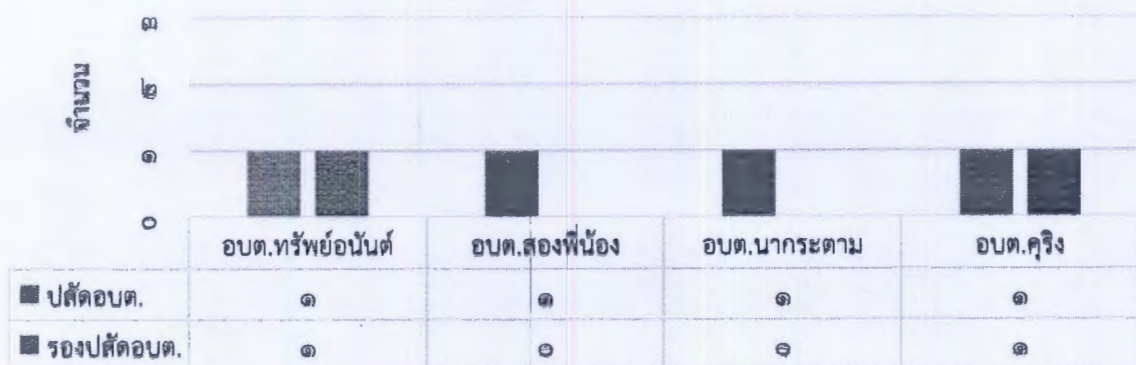
๓.๗ การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้แก่ องค์การบริหารส่วน ตำบลคูริง องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม องค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง ซึ่งเป็นลักษณะมี โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญเหมือนกัน

กราฟเปรียบเทียบอัตรากำลัง (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

อบต.ห้วยอนันต์/อบต.สองพี่น้อง/อบต.นากระตาม/อบต.คูริง

๑. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับอปท.อื่น

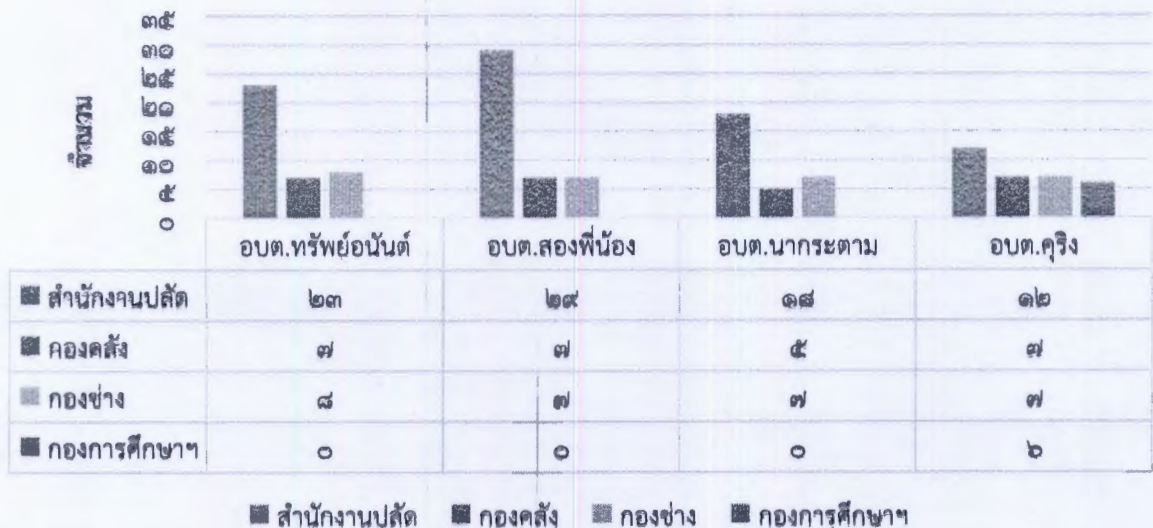


■ ปลัดอบต. ■ รองปลัดอบต.

จากแผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์ องค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม และองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ซึ่งพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้องและองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม ไม่มีรองปลัด ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์และองค์การบริหารส่วนตำบลคูริงจะมีรองปลัด จำนวน ๑ คน

๒. สำนักงานปลัด/กองคลัง/กองช่าง/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

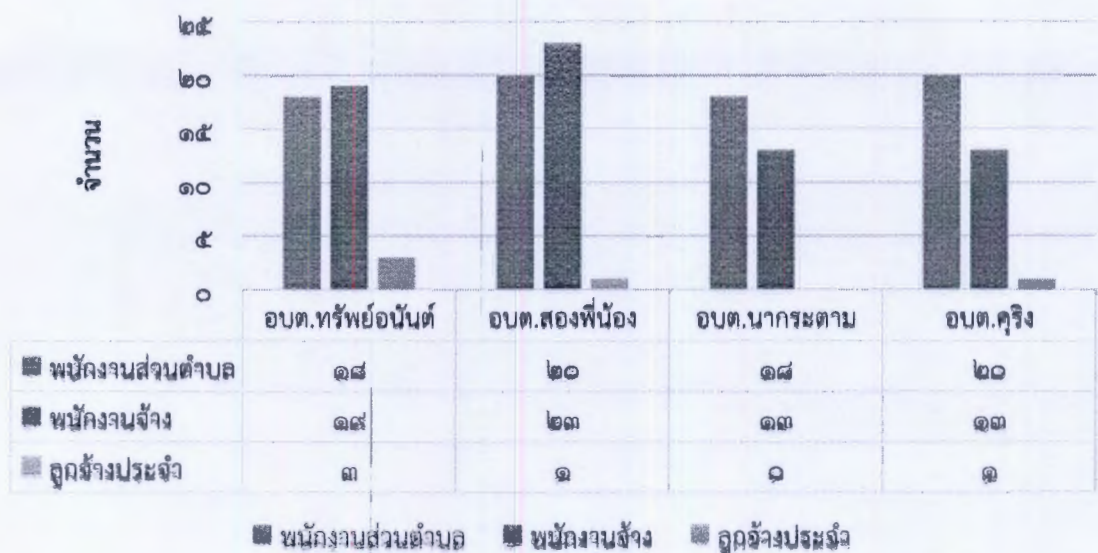
แผนภูมิเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับอปท.อื่น



แผนภูมิเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างการกำหนดส่วนราชการ ซึ่งเป็นโครงสร้างส่วนราชการ ประเภทสามัญเหมือนกัน ซึ่งขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ องค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม จะมี 3 ส่วนราชการ คือ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง แต่องค์การบริหารส่วนตำบลคุริงจะมี 4 ส่วนราชการ คือกองการศึกษา

๓. พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง/ลูกจ้างประจำ

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับอปท.อื่น



แผนภูมิเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างการกำหนดส่วนราชการ ซึ่งเป็นโครงสร้างส่วนราชการ ประเภทสามัญเหมือนกัน ซึ่งขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ องค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม และองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง จะมีกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานส่วน ตำบล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อัตราค่าจ้างจะไม่แตกต่างกันมาก

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีการ กำหนดให้พนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่ตั้ง

ตำบลห้วยอ้นันต์ เดิมตั้งอยู่ในตำบลคูริง และได้แยกออกมาจากตำบลคูริง เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๓๕ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ตั้งและกำหนดเขตตำบลในท้องที่อำเภอท่าแซะ และอำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๓๕ โดยเดิมมีเขตการปกครองรวม ๑๔ หมู่บ้าน เมื่อมีการแบ่งเขตการปกครองเป็นตำบลห้วยอ้นันต์นั้น สามารถตรวจสอบหมู่บ้านได้รามาจากหมู่บ้านใดบ้าง ในตำบลคูริงดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านนาเมือง	โอนมาจากหมู่ที่ ๑ ตำบลคูริง
หมู่ที่ ๒ บ้านนาหวาน	โอนมาจากหมู่ที่ ๒ ตำบลคูริง
หมู่ที่ ๓ บ้านแก่งเพกา	โอนมาจากหมู่ที่ ๓ ตำบลคูริง
หมู่ที่ ๔ บ้านเกาะอม	โอนมาจากหมู่ที่ ๔ ตำบลคูริง
หมู่ที่ ๕ บ้านนาโครงช้าง	โอนมาจากหมู่ที่ ๕ ตำบลคูริง
หมู่ที่ ๖ บ้านห้วยอ้นันต์	โอนมาจากหมู่ที่ ๘ ตำบลคูริง
หมู่ที่ ๗ บ้านห้วยสมบูรณ์	โอนมาจากหมู่ที่ ๑๒ ตำบลคูริง

ซึ่งตำบลห้วยอ้นันต์ ก็ได้รับการคัดเลือกชื่อหมู่บ้าน หมู่ที่ ๘ (เดิม) ตำบลคูริง มาเป็นชื่อตำบลห้วยอ้นันต์ ตำบลห้วยอ้นันต์ (ใหม่) มีเขตการปกครองหมู่บ้าน ๗ หมู่บ้าน มีกำนันคนแรกชื่อ นายเลิศ ศรีสุวรรณ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอ้นันต์ เดิมเป็นที่ทำการสภาตำบลห้วยอ้นันต์ ซึ่งตั้งเมื่อปี ๒๕๓๘ และเมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๙ ได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอ้นันต์ (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๓ ตอนที่ ๙ ง หน้า ๓๘) โดยตั้งอยู่ที่ศาลาหมู่บ้านหมู่ที่ ๗ เลขที่ ๘๑ ตำบลห้วยอ้นันต์ ของอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ต่อมาเมื่อวันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ ได้ย้ายที่ทำการมาตั้งที่หมู่บ้านเกาะอม เลขที่ ๑๑๙ หมู่ที่ ๔ ตำบลห้วยอ้นันต์ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จนถึงปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอ้นันต์ 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

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอ้นันต์ มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๒๑,๓๑๑ ไร่ หรือประมาณ ๓๒.๔๘ ตารางกิโลเมตร

ลักษณะภูมิประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอ้นมีสภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มมีลำคลองท่าแขะไหลผ่านพื้นที่เหมาะต่อการเพาะปลูกและการทำการเกษตร และมีถนนเพชรเกษมตัดผ่านตลอดตอนกลางตามแนวจากเหนือตลอดใต้

จำนวนหมู่บ้าน

เป็นหมู่บ้านซึ่งอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด ๗ หมู่บ้าน ๒,๐๑๕ ครัวเรือน ได้แก่

หมู่ที่	๑	บ้านนาเมือง	๑๔๐	ครัวเรือน
หมู่ที่	๒	บ้านนาหวาน	๔๑๘	ครัวเรือน
หมู่ที่	๓	บ้านแก่งเพคะ	๒๔๔	ครัวเรือน
หมู่ที่	๔	บ้านเคาะหอม	๒๔๒	ครัวเรือน
หมู่ที่	๕	บ้านนาไคร่งช้าง	๕๐๘	ครัวเรือน
หมู่ที่	๖	บ้านห้วยอ้น	๔๒๘	ครัวเรือน
หมู่ที่	๗	บ้านห้วยสมบูรณ์	๑๒๓	ครัวเรือน

ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๔,๐๒๒ คน แยกเป็น

ประชากร ชาย ๑,๘๑๘ คน

ประชากร หญิง ๒,๒๐๓ คน

การประกอบอาชีพ

ประชากรในตำบลห้วยอ้นมี ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพท่งจวนเกษตร รับจ้าง และรับราชการตามลำดับ โดยมีการปลูกมะพร้าว ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ประชากรบางส่วนประกอบอาชีพรับจ้าง งานบริการและอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่และอำเภอใกล้เคียง นอกจากนี้หลังจากว่างเว้นจากฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตก็จะไปประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปเป็นกระชั้นชิด

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) การแก้ไขและป้องกันปัญหาอาชญากรรมในชุมชน
- ๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. ยุทธศาสตร์ด้านนครเมืองและนครบริวารจัดนคร

แนวทางการพัฒนา

- ๑) การพัฒนาการจัดเก็บรายได้
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพขององค์กร
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามแนวทางระบบประชาธิปไตย
- ๔) ส่งเสริมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของชุมชน
- ๕) การพัฒนาการเมืองภาคประชาชน
- ๖) การส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี

เพื่อให้จะมีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอ้นบ่ จึงได้ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอ้นบ่ ว่ามีปัญหอะไรบ้าง และควม จำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่ รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาทางด้านสังคม การศึกษา และสาธารณสุข

- ๑) การแพร่ระบาดของไข้เลือดออก เนื่องจากการขาดความร่วมมือในการกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ลูกน้ำยุงลาย
- ๒) การแพร่ระบาดของยาเสพติด เนื่องจากการขาดการแก้ไขปัญหาน้อยจริงจังและต่อเนื่องจากหน่วยงานภาครัฐ และจากความร่วมมือของสถาบันครอบครัว
- ๓) ความอ่อนแอทางวัฒนธรรมที่ได้รับผลกระทบจากการไหลบ่าของวัฒนธรรมต่างชาติผ่านเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร ทำให้วัฒนธรรมอันดีงามถูกกลืนหรือปรับเปลี่ยนไปอย่างไม่เหมาะสม

การคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

การขาดจิตสำนึกรับผิดชอบตนเอง ครอบครัว และสังคม ทำให้เกิดปัญหาดังกล่าวข้างต้นซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ยังคงมีมาอย่างต่อเนื่อง ทางด้านสังคม การศึกษา และสาธารณสุข ในขณะที่ประเทศไทยกำลังเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งจะมีการเคลื่อนย้ายแรงงาน นักท่องเที่ยวอย่างเสรี มีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมที่หลากหลาย ซึ่งจะมีผลกระทบต่อสังคมทั้งด้านบวกและทั้งด้านลบ ดังนั้น จากสถานการณ์ปัญหาดังกล่าวประชาชนในตำบลห้วยอนึ่งต้องสร้างความตระหนักรู้ และความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และสร้างภูมิคุ้มกันในตนเอง ครอบครัว และสังคมทั้งในด้านการศึกษา และสาธารณสุข

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ต้นทุนการผลิตของเกษตรกรที่เพิ่มสูงขึ้นจกปัจจัยการผลิตต่างๆ ได้แก่ ปุ๋ยเคมี สารเคมีกำจัด ศัตรูพืช รวมถึงค่าจ้างแรงงาน
- ๒) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ และไม่มีความแน่นอน เนื่องจากราคาถูกกำหนดโดยพ่อค้าคนกลาง และเกษตรกรไม่มีการรวมกลุ่มทำให้ไม่มีการต่อรองราคาหรือกำหนดราคาดผลิตที่เป็นธรรม

การคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

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

ดังนั้น ด้วยศักยภาพด้านเกษตรกรและอุตสาหกรรมเกษตรของตำบลห้วยอนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๑) และแผนพัฒนาจังหวัดชุมพร (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๑) เกษตรกรผู้ปลูกยางพาราและปาล์มน้ำมันจึงมีโอกาสนในการพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้ โดยการปรับเปลี่ยนแนวทางการผลิตด้วยการลดการใช้สารเคมี และมีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างพลังในการต่อรองราคามลผลผลิตกับพ่อค้าคนกลางหรือผู้ประกอบการ

๓. ปัญหาด้านศักยภาพ โครงสร้างพื้นฐาน และการบริการสาธารณะ

- ๑) โครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภคยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ เนื่องจากความจำกัดด้านงบประมาณ

การคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ตำบลห้วยยั้งมีสภาพพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การตั้งสถานประกอบการขนาดใหญ่ เนื่องจากมีการคมนาคมที่สะดวก ใกล้โรงพยาบาล สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และสถานที่ราชการต่างๆ จึงมีสถานประกอบการขนาดใหญ่มาตั้งอยู่ในพื้นที่ ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมการลงทุน โครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยั้งจะต้องมีการจัดเก็บรายได้ให้ครบถ้วน ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อนำรายได้มาพัฒนาท้องถิ่น

๔. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

- ๑) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ มีน้อย และการรับรู้ข่าวสารของประชาชนไม่ทั่วถึง

การคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

เนื่องจากวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปของคนในปัจจุบันที่ต้องทำงานนอกบ้าน หรือนอกพื้นที่อยู่อาศัย ทำให้ความรู้สึกผูกพัน และโอกาสในการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ลดน้อยลง จึงขาดพลังในการขับเคลื่อนและพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งต้องอาศัยคนในท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดทิศทางการพัฒนา และช่วยกันขับเคลื่อนให้มีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องสร้างความตระหนักในกรณีมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้ประชาชนในตำบลมากยิ่งขึ้น

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ปัญหามลพิษทางอากาศจากโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนในตำบลห้วยยั้ง และตำบลใกล้เคียง

การคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ตำบลห้วยยั้ง เป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การตั้งสถานประกอบการขนาดใหญ่ เนื่องจากมีทำเลที่เหมาะสม ซึ่งปัจจุบันนี้โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ก็ได้สร้างมลพิษทางอากาศจนเกิดผลกระทบต่อประชาชนในตำบลห้วยยั้ง และตำบลใกล้เคียง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยั้ง จึงต้องดำเนินการออกข้อบัญญัติเพื่อบังคับใช้กับสถานประกอบการที่ก่อมลพิษรวมถึงบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการควบคุมและป้องกันมิให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

- ၁၁ -

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์ เป็นการพัฒนาในด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและร่วมมือในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดย ยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลห้วยอนันต์ คือ “โครงสร้างพื้นฐานพร้อม สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ เศรษฐกิจสังคมดี เทคโนโลยีทันสมัย” สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์ ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาวัดจนโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ แนวทางการพัฒนา

- ๑) ค่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ
- ๒) พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ทั่วถึง
- ๓) พัฒนาระบบประปา แหล่งน้ำและภาชนะกักเก็บน้ำให้มีคุณภาพเพียงพอ
- ๔) การพัฒนาด้านการวางผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๑.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อพัฒนาระบบคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานครอบคลุมมีเพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๒) พัฒนาระบบประปา แหล่งน้ำ และภาชนะกักเก็บน้ำให้มีประสิทธิภาพ
- ๓) การวางระบบผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๒. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ แนวทางการพัฒนา

- ๑) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมในตำบล

๒.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) อนุรักษ์ ปกป้อง ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีสมดุล

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๓.๑ แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริม/สนับสนุนหลักประกันสุขภาพ สาธารณสุขและครอบครัว
- ๒) ส่งเสริม/สนับสนุนด้านการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั่วไป
- ๓) ส่งเสริม/สนับสนุนการดำเนินงานด้านการศึกษาและนันทนาการ
- ๔) จัดสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีรายได้น้อย

๓.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้ราษฎรมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ทั้งการศึกษา สาธารณสุข สวัสดิการ การศึกษาและนันทนาการ อย่างครบถ้วน

๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

๔.๑ แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพ
- ๒) การพัฒนาชุมชนเข้มแข็งตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

๔.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อพัฒนาอาชีพและการยกระดับรายได้ของประชาชนให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี

๕.๑ แนวทางพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมการจัดงานรัฐพิธี วันสำคัญทางศาสนาและงานประเพณีต่าง ๆ
- ๒) ส่งเสริมและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่ออนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นให้คงอยู่ตลอดไป

๖. การจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน

๖.๑ แนวทางการพัฒนา

- ๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒) การจัดระเบียบสังคมในชุมชน
- ๓) การแก้ไขและป้องกันปัญหาอาชญากรรมในชุมชน
- ๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อความสงบเรียบร้อยในชุมชนและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒) เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ

๗.๑ แนวทางการพัฒนา

- ๑) การพัฒนาการจัดเก็บรายได้
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพขององค์กร
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามแนวทฤษฎีระบบประชาธิปไตย
- ๔) ส่งเสริมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของชุมชน
- ๕) การพัฒนาการเมืองภาคประชาชน
- ๖) การส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี

๗.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร
- ๒) เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและการพัฒนาองค์กรภาคประชาชน
- ๓) เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี
- ๔) เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมรวมกฎหมายอื่นของอบต. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์ จะพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหามาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนโดยวิเคราะห์จากจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์ เป็นหลัก ซึ่งได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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) การจัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง

๑. ตำบลห้วยอ้นมีพื้นที่ขนาดเล็กที่สามารถพัฒนาได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม
๒. ตำบลห้วยอ้นมีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีแหล่งน้ำธรรมชาติ เหมาะสำหรับการทำการเกษตร
๓. การคมนาคมที่สะดวก โดยมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ ผ่านตลอดแนวเหนือตลอดใต้

จุดอ่อน

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ

โอกาส

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

อุปสรรค

๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจระดับประเทศในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ความต้องการพัฒนาทุกด้านขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการอย่างทั่วถึง

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดทำมีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดทำมีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดทำมีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดทำมีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สรรพสาธาณ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ
๒. ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานที่ดี
๓. พื้นที่ตำบลห้วยอ้นตั้งเป็นที่ตั้งของโรงพยาบาลท่าแซะ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคูริง โรงเรียน วัด ซึ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนทั้งทางด้านสาธารณสุข ที่ศึกษาเล่าเรียนและศาสนสถาน

จุดอ่อน

๑. หน่วยงานไม่มีสถลงานในการคัดแยกขยะ และไม่มีเตาเผาขยะเป็นของตนเอง

โอกาส

๑. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค

๑. ประชาชนในพื้นที่ยังมีความรู้ ความเข้าใจในกรณีมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตยในระดับน้อย
๒. มีชุมชนแออัดหลายพื้นที่ กลายเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงและแมลงรบกวน ซึ่งเป็นพาหนะทำให้เกิดโรคติดต่อ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ
๒. มีสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในพื้นที่ครอบคลุมบ้าน

จุดอ่อน

๑. มีอุปกรณ์/เครื่องจักร ไม่เพียงพอ เช่น ไม่มีรถดับเพลิง เนื่องจากมีงบประมาณไม่เพียงพอ

โอกาส

๑. มีหน่วยเคลื่อนที่สนับสนุนกิจกรรมด้านสุขภาพประชาชน

อุปสรรค

๑. ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดกรศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารเป็นนักพัฒนา ประชาชนชาวบ้าน มีนโยบายในการส่งเสริมด้านการศาสนา
ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ประเพณีการ
แห่เรือบัก
๒. องค์กร/ชุมชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี

จุดอ่อน

๑. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. มีงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมไม่เพียงพอ

โอกาส

๑. มีสถานที่สำคัญอันเป็นศูนย์รวมในการจัดกิจกรรมในพื้นที่ตำบลทรัพย์อนันต์
๒. ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

อุปสรรค

๑. ขาดงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ
และองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการ
พัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง

๑. ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารงานท้องถิ่นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
๒. มีบุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถหลากหลาย

จุดอ่อน

๑. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ

โอกาส

๑. มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอห้วยแซะ จำนวน ๑๑ แห่ง ซึ่งสะดวกต่อการประสานความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆ
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยหน่วยงานราชการในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรค

๑. โครงสร้างของประชาชนในภาพรวมไม่ค่อยเอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น

สรุปการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๓๘ อัตรา
๒) ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๒ อัตรา
๓) พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	จำนวน ๘ อัตรา
๔) พนักงานจ้าง(ทั่วไป)	จำนวน ๑๑ อัตรา
	รวมทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๓๙ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์ มีการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักปลัด ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน 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

○ มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

ที มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก SWOT ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ (ระดับตัวบุคคล)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ตำบลทรัพย์อนันต์ และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงาน สะดวกครอบคลุมไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อ การทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานได้อย่าง คุ้มค่า โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับการกิจ ของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัว มากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของ ทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้ เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาชุมชนได้ ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ การทำงานของและ อบต.ในฐานะตัวแทน	อุปสรรค T ๑. ส่วนมากเงินเดือน/ค่าจ้าง น้อย รายได้ ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสม ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายในนอก SWOT
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอ้น (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ การทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและมีกิจกรรม บุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กร อย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและมีกิจกรรมมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทาง วิชาชีพ ๒. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. มีความคุ้นเคยกันดี ๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของ ประชาชนได้ดี ๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญ ตรี/ปริญญาโท เพิ่มขึ้น ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสาย งานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากร บรรลุเป้าประสงค์	อุปสรรค T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำรงเป็นกรทวงจริยเป็นไปได้อย่างมีกระทบ ญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุม ภารกิจ ของอบต. ๓. งบประมาณน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาและปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องกำหนดโครงสร้างและ
กรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่เป็นภารกิจในปัจจุบัน และในอนาคตที่จะนำไปสู่
การพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาตำบล ภารกิจ
ถ่ายโอน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ และตามแผนปฏิบัติการกำหนด
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างส่วนราชการประเภทสามัญ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานประศาสนสารณูปโภค	๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานประศาสนสารณูปโภค	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

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
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ 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

จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ขึ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ ซึ่งไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้างใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในขนาดตัวในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยอนันต์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยน้อยนาค อำเภอท่าแพ จังหวัดน่าน

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง(ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๑๑)								
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ครู (ต.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา ตั้งแต่ ๒ มกราคม ๒๕๖๓ รับโอนย้าย/ไม่มีผู้โอนย้าย
	ลูกจ้างประจำ								
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิกตั้งแต่ ๑ ต.ค. ๖๓ เนื่องจากเกษียณอายุ ราชการ ๓๐ ก.ย. ๖๓
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๑๓	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงานประจำรถขยะ (ภารกิจทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๙	ยาม (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กรอบอัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง(๑๔)								
๒๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ตั้งแต่ ๘ ก.พ. ๖๒ เนื่องจากผู้สอบผ่านใน ตำแหน่งไม่เพียงพอ/ ขอใช้บัญชี
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ตั้งแต่ ๑ ก.ค. ๖๒ เนื่องจากผู้สอบผ่านใน ตำแหน่งไม่เพียงพอ/ ขอใช้บัญชี
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๒๖	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	กองช่าง(๑๕)								
๒๘	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๓๑	พนักงานผลิตน้ำประปา (ภารกิจทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
๓๒	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	รวมทุกส่วนราชการ	๔๐	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- (๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น คำนวณจากจ้างประจำ 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 (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด+เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอคำนวณหาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)
- (๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑)+(๒)+(๓)
- (๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด
- (๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบคู่กับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ (พ.ค.ร.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภรรยาตาย (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 ๑.๑๑ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๘๖,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๘,๕๖๐	๖๗๑,๑๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๓,๑๖๐	๔๐,๕๖๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๒๐	๑๓,๕๒๐	๔๙๘,๐๐๐	๕๑๑,๐๒๐	๕๒๖,๕๔๐	๓๑,๘๘๐

สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)

๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๕๖๐	๑๓,๕๒๐	๓๔๗,๘๖๐	๓๕๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๒๖,๕๘๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
๕	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๓๕,๗๖๐	๔๔๘,๙๖๐	๔๖๒,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๕๖๐	๑๓,๕๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๘๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๒๖,๕๘๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๕๖๐	๑๓,๕๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๘๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๒๖,๕๘๐
๘	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๙๔๐	๒๖๙,๔๘๐	๒๘๐,๐๔๐	๒๐,๗๘๐
๙	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๘๘๐	๑๕,๐๖๐
๑๐	ครู	ค.ศ.๕	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
๑๑	ครู	ค.ศ.๕	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน/ ว่างเต็ม

	ชื่อหน่วยงาน	ระดับหน่วยงาน	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่มีอยู่			ค่าใช้จ่ายที่มีขึ้น (๑)			ค่าใช้จ่ายรวม (๑)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ลูกจ้างประจำ																			
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐		-	-	-	-	-	ภาษีเงินได้รายการ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓						ฐานเดิม	
๑๓	พนักงานเขียนเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๒๒๑,๗๖๐		๓	๓	๓	-	-	-	๗,๕๔๐	๗,๕๔๐	๗,๕๔๐	๒๒๗,๖๐๐	๒๓๖,๖๐๐	๒๔๔,๕๔๐	๓๔๔,๕๔๐
พนักงานจ้าง																			
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ)	-	๑	๑	๑๔๔,๗๖๐		๓	๓	๓	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๕๐,๗๖๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๘,๗๖๐	๒๒๐,๗๖๐
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (การกิจ)	-	๑	๑	๑๕๕,๖๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๗๑,๕๐๐	๑๗๙,๖๐๐	๒๓๑,๖๐๐
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (การกิจ)	-	๑	๑	๑๕๕,๖๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๗๑,๕๐๐	๑๗๙,๖๐๐	๒๓๑,๖๐๐
๑๗	พนักงานขับรถยนต์ (การกิจ)	-	๑	๑	๑๔๓,๒๘๐		๓	๓	๓	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๘๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๕,๐๔๐	๑๖๑,๒๘๐	๒๑๓,๒๘๐
๑๘	คนงานประจำรถขยะ (การกิจ)	-	๑	๑	๑๒๗,๐๘๐		๓	๓	๓	-	-	-	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๑๓๒,๔๔๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๐๐๐	๑๙๐,๕๖๐
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก (การกิจ)	-	๑	๑	๒๒,๖๒๐		๓	๓	๓	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๒๘,๖๒๐	๓๔,๖๒๐	๔๐,๖๒๐	มีลูกจ้างประจำอยู่แล้ว
๒๐	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๕,๐๐๐
๒๑	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๕,๐๐๐
๒๒	ยาม (ทั่วไป)	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๕,๐๐๐
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ไม่มีลูกจ้าง

ที่	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทน ในตำแหน่งราชการ ครบถ้วนแล้ว		อัตราค่าตอบแทน อื่น ๆ		ค่าใช้สอย อื่น ๆ		ค่าใช้สอยรวม (๓)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตัว ส่วนอื่น ๆ (๒)	เงินเดือน	เงินประจำตัว ส่วนอื่น ๆ (๒)	เงินเดือน	เงินประจำตัว ส่วนอื่น ๆ (๒)	เงินเดือน	เงินประจำตัว ส่วนอื่น ๆ (๒)		
กองคลัง (๑๔)														
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นับบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑๒๖,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑๒๖,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้ปฏิบัติงาน	๑	๑๖๕,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑๖๕,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖๕,๐๐๐
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๘๕,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๒๘๕,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บภาษี	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๘๕,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๒๘๕,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐
ลูกจ้างประจำ														
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บภาษี	-	๑	๑๘๕,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑๘๕,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘๕,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘๕,๐๐๐
พนักงานจ้าง														
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี (การคลัง)	-	๑	๑๘๕,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑๘๕,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘๕,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘๕,๐๐๐
๓๐	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	-	๑	๑๘๕,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑๘๕,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘๕,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘๕,๐๐๐
กองช่าง (๑๕)														
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นับบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑๒๖,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑๒๖,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐
๓๒	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑๖๕,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑๖๕,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖๕,๐๐๐
๓๓	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๒๘๕,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๒๘๕,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐
พนักงานจ้าง														
๓๔	พนักงานโยธานำไปปฏิบัติงาน (โยธา)	-	๑	๑๘๕,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑๘๕,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘๕,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘๕,๐๐๐
๓๕	พนักงานโยธานำไปปฏิบัติงาน (ทั่วไป)	-	๑	๑๘๕,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑๘๕,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘๕,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘๕,๐๐๐

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ต้นสังกัด	จำนวน ผู้สมัคร	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คิดจากข้อเท็จจริง ใช้ใบแจ้งระยะเวลา ๓ ปี			อัตราที่คิดตาม ระเบียบ			ค่าใช้สอย ที่เพิ่มขึ้น (๔)			ค่าใช้จ่ายรวม (๖)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๖)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (๖)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕๖	พนักงานอำนวยการหัวหน้า (ทั่วไป)	-	๑	๑๐๔,๐๐๐			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	
๕๗	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	-	๒	๒๖๖,๐๐๐			๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	
(๕๘)	รวม	๔๐	๔๐	๔,๐๐๐,๐๐๐			๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	-	-	-	๔,๐๐๐,๐๐๐	๔,๐๐๐,๐๐๐	๔,๐๐๐,๐๐๐	
(๕๙)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น																		
(๖๐)	๓๕%																		
(๖๑)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายประจำปี ๒๕๖๓																		
(๖๒)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ																		
(๖๓)	รวมจ่ายประจำปี																		

๓๕,๓๐๔,๕๕๐

หมายเหตุ

-งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตั้งไว้ ๓๕,๓๐๔,๕๕๐ บาท

-งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๓๕,๓๐๔,๕๕๐

-งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๓๕,๓๐๔,๕๕๐

-งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๓๖,๐๔๖,๕๕๐

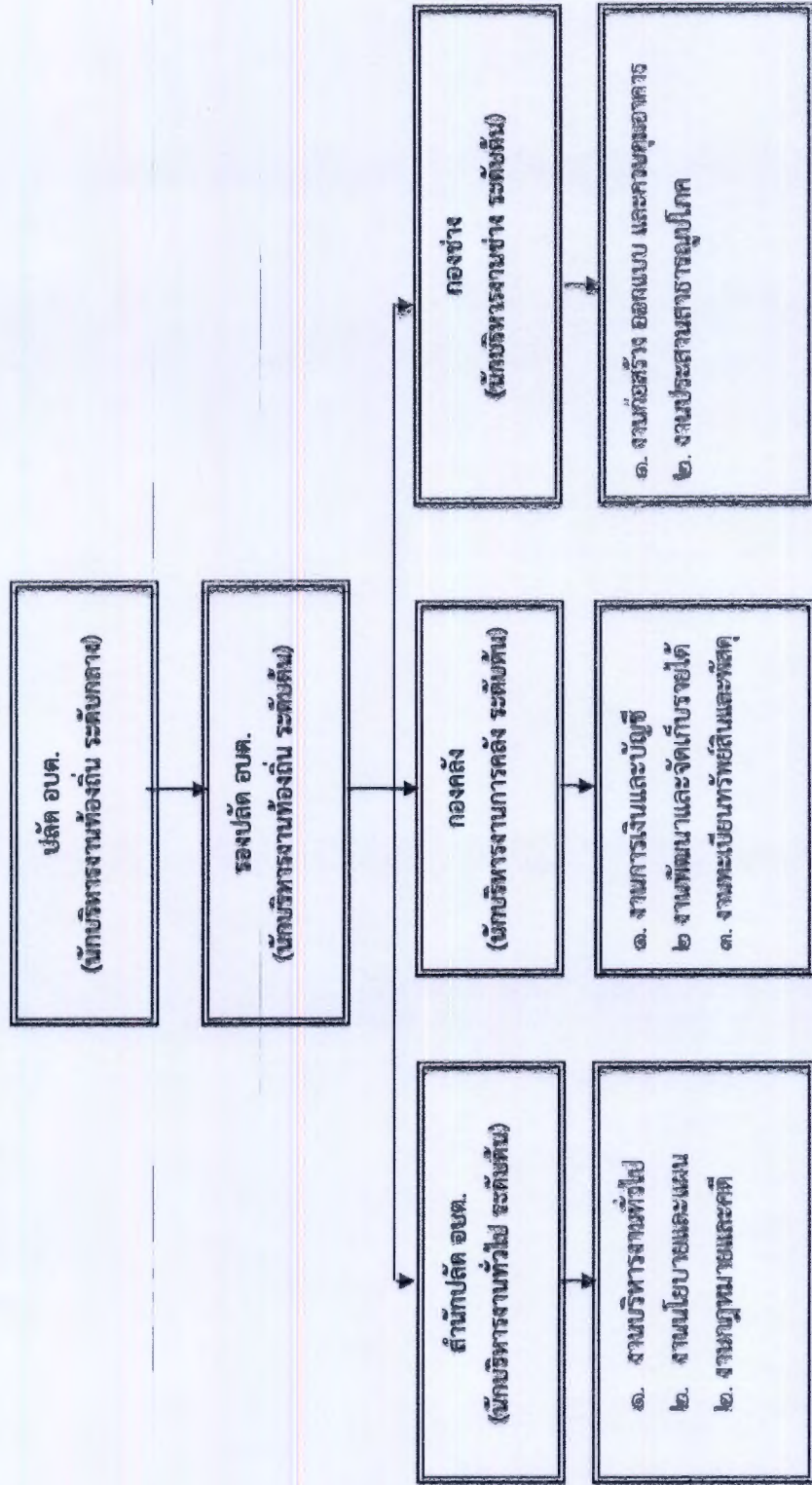
ตั้งไว้ ๓๕,๖๓๐,๐๓๙.๕๐ บาท

ตั้งไว้ ๓๖,๐๔๖,๕๕๐.๐๐ บาท

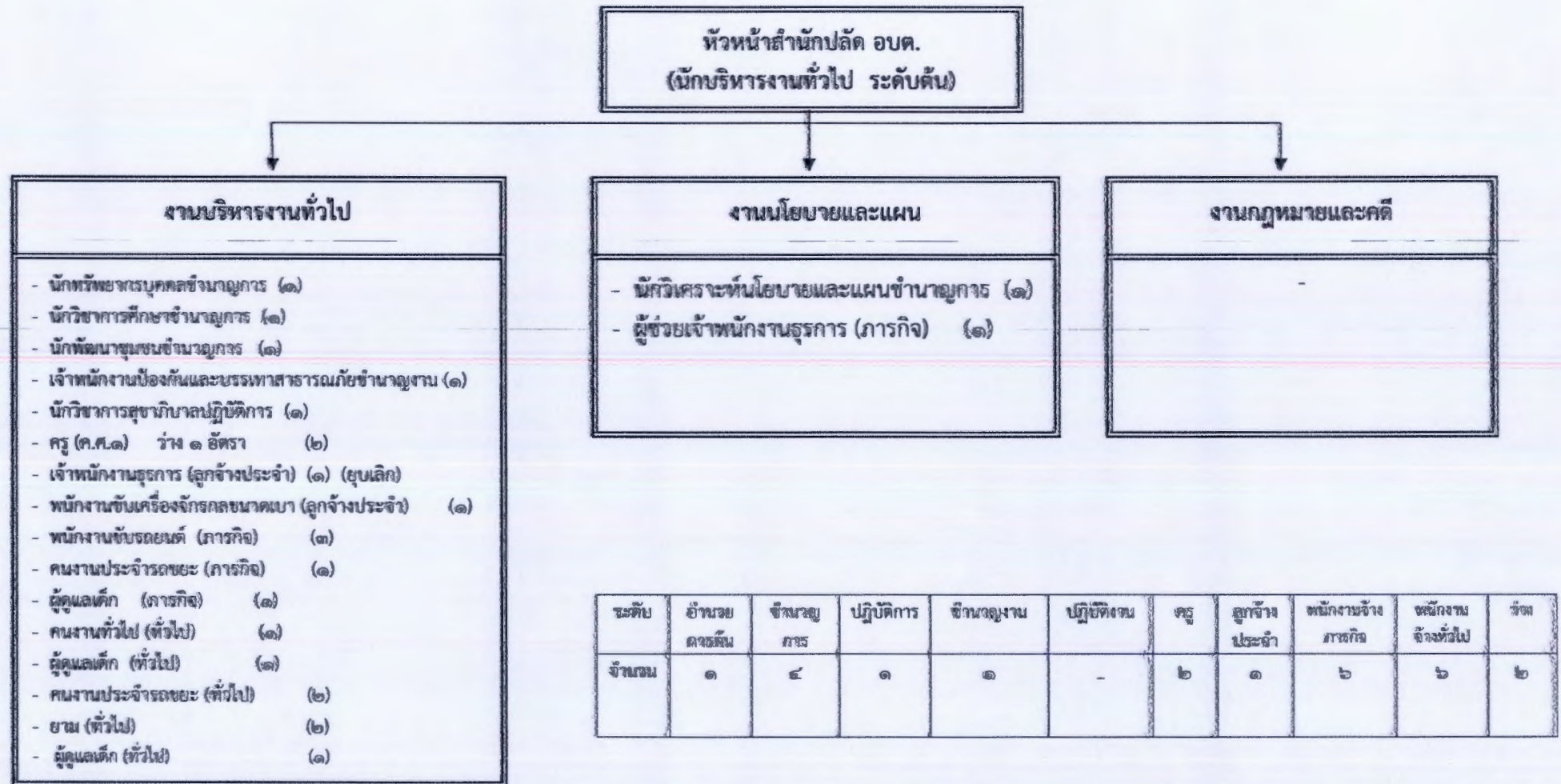
ตั้งไว้ ๓๖,๐๔๖,๕๕๐.๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

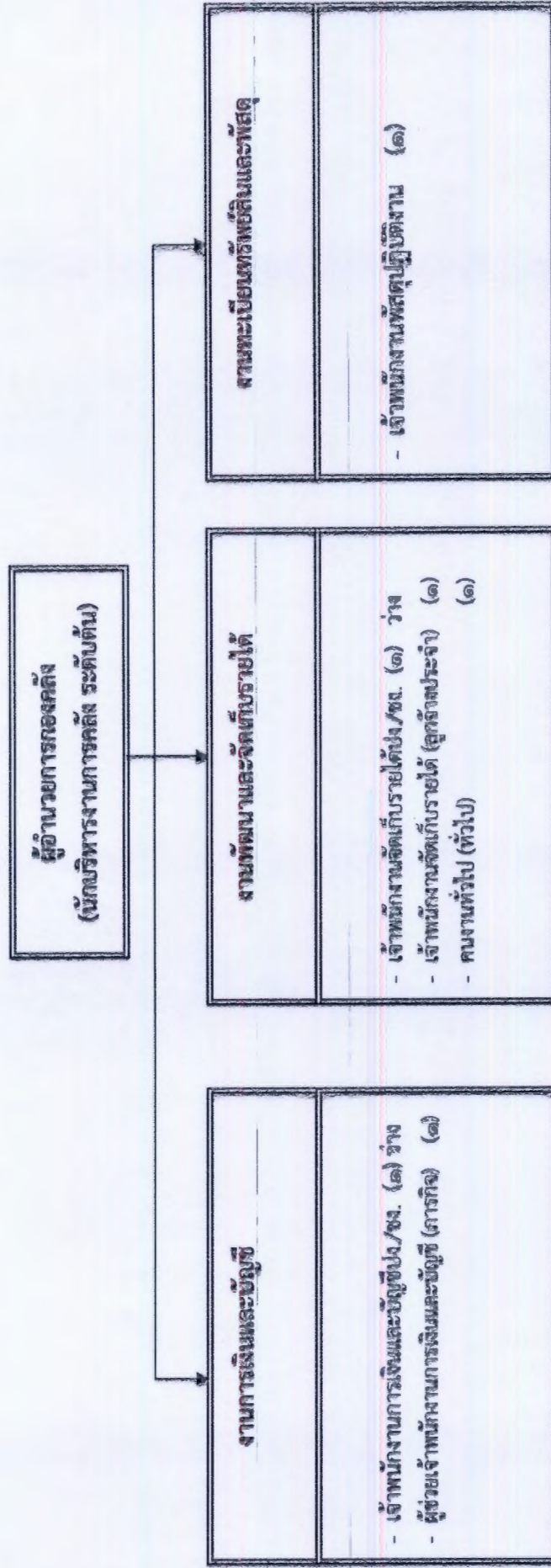
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสหทรัพย์อินทร์
ประเภทสามัญ



โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

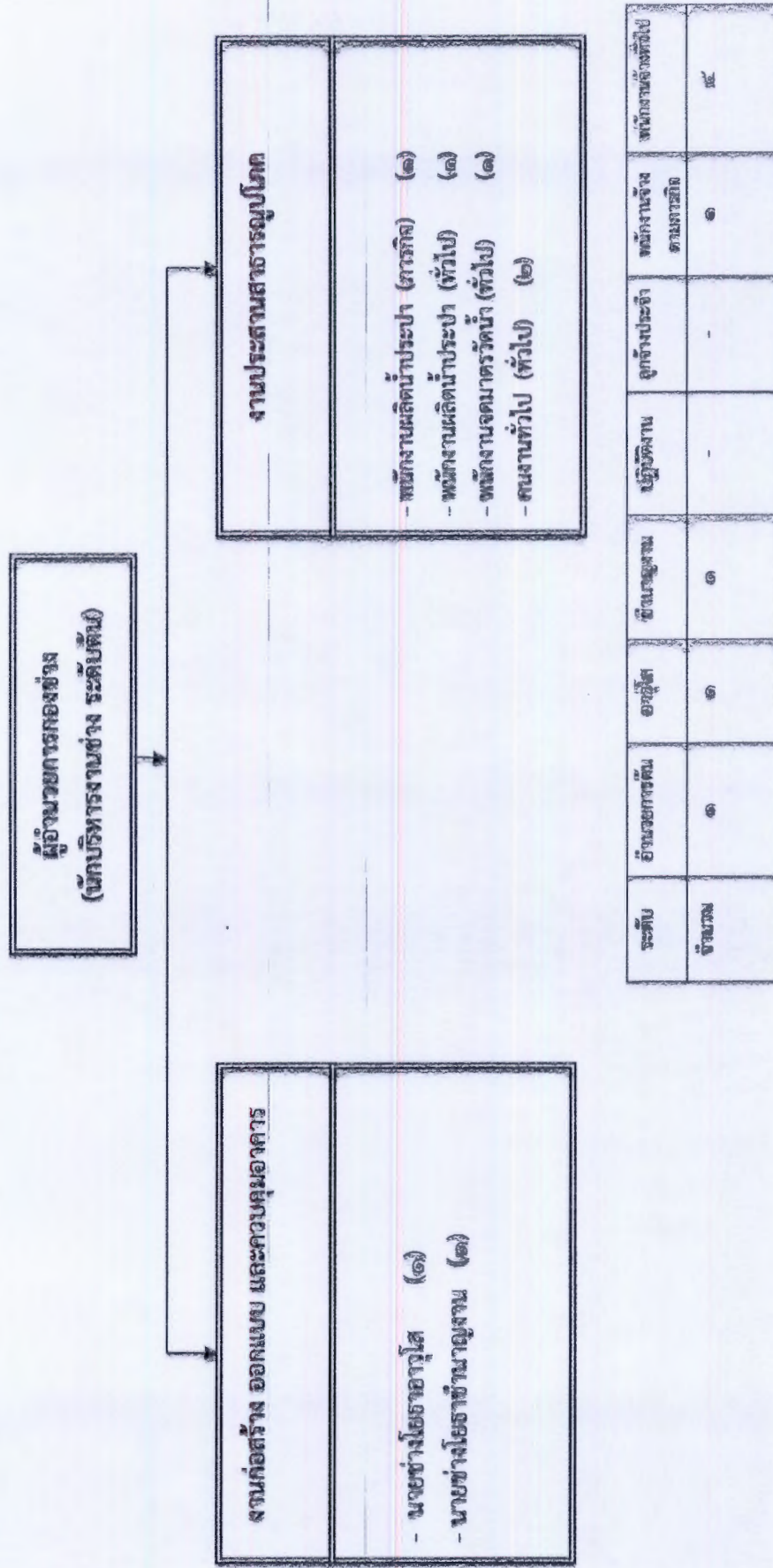


โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	เชิงนโยบาย	ปฏิบัติงาน	ผู้กำกับ	พนักงาน	พนักงาน
ทั้งหมด	๑	-	๓	๑	๑	๑

โครงสร้างกองช่าง



๑๑. บัญชีแสดงจัดคงอยู่ตำแหน่งและการทำงานที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อออก	ชุดวุฒิ การ ศึกษา	กลุ่มข้าราชการสามัญ				กลุ่มข้าราชการพิเศษ				รวม				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเขต	ตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเขต	ตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเขต	ตำแหน่ง	ระดับ		ช่วงเขต
๑	พนักงานส่วนตำบล อบต.พริ้งอ้อม นางสาวศิริพร นาสุนทรณ์	ป.โท (จบม.๖)	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ป.โท อบต. (นักบริหารระดับสูง)	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ พิเศษ	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ป.โท อบต. (นักบริหารระดับสูง)	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ พิเศษ	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
๒	นางสาวสุวิทย์ นุชชัย	ป.โท (จบม.๖)	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ป.โท อบต. (นักบริหารระดับสูง)	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ พิเศษ	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ป.โท อบต. (นักบริหารระดับสูง)	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ พิเศษ	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
รวม																
๑	นางสาวจุฑาพร ณ นคร	ป.โท (จบม.๖)	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ป.โท อบต. (นักบริหารระดับสูง)	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ พิเศษ	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ป.โท อบต. (นักบริหารระดับสูง)	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ พิเศษ	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
๒	นางสาวสุวิทย์ นุชชัย	ป.โท (จบม.๖)	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ป.โท อบต. (นักบริหารระดับสูง)	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ พิเศษ	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ป.โท อบต. (นักบริหารระดับสูง)	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ พิเศษ	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
๓	นางสาวสุวิทย์ นุชชัย	ป.โท (จบม.๖)	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ป.โท อบต. (นักบริหารระดับสูง)	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ พิเศษ	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ป.โท อบต. (นักบริหารระดับสูง)	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ พิเศษ	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
๔	นางสาวสุวิทย์ นุชชัย	ป.โท (จบม.๖)	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ป.โท อบต. (นักบริหารระดับสูง)	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ พิเศษ	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ป.โท อบต. (นักบริหารระดับสูง)	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ พิเศษ	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม				กรอบอัตราจ้างใหม่				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนพิเศษ		
๕	นายวิวัฒนา อินทสมบัติ	ศาสตราจารย์พิเศษ (อ.บ.ป.)	๑๑๓-๑๐๑-๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๑๓-๑๐๑-๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๑๑,๑๑๑ (๑๑๑,๑๑๑ x ๑๑)	-	-	-	๑๑๑,๑๑๑
๖	นายประวิทย์ นามประคิษฐ์	ประภค นิชัยธรรม วิชา พิชิต นามพิชิต	๑๑๓-๑๐๑-๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ชก.	๑๑๓-๑๐๑-๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ชก.	๑๑๑,๑๑๑ (๑๑๑,๑๑๑ x ๑๑)	-	-	-	๑๑๑,๑๑๑
๗	นายวิวัฒน์ กลิ่นหอม	ป.ต. (อ.บ.ป.)	๑๑๓-๑๐๑-๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๑๓-๑๐๑-๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๑๑,๑๑๑ (๑๑๑,๑๑๑ x ๑๑)	-	-	-	๑๑๑,๑๑๑
๘	นางวิมลรัตน์ สันติพิทักษ์	ป.ต. (อ.บ.ป.)	๑๑๓-๑๐๑-๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ชก.	๑๑๓-๑๐๑-๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ชก.	๑๑๑,๑๑๑ (๑๑๑,๑๑๑ x ๑๑)	-	-	-	๑๑๑,๑๑๑
๙	นางสาววิมลรัตน์ ๒ มกรทอง	ป.ต. (อ.บ.ป.)	๑๑๓-๑๐๑-๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๑๓-๑๐๑-๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๑๑,๑๑๑ (๑๑๑,๑๑๑ x ๑๑)	-	-	-	๑๑๑,๑๑๑
๑๐	นายวิวัฒน์ ๒ มกรทอง	ป.ต. (อ.บ.ป.)	๑๑๓-๑๐๑-๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๑๓-๑๐๑-๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๑๑,๑๑๑ (๑๑๑,๑๑๑ x ๑๑)	-	-	-	๑๑๑,๑๑๑
๑๑	นายวิวัฒน์ ๒ มกรทอง	ป.ต. (อ.บ.ป.)	๑๑๓-๑๐๑-๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๑๓-๑๐๑-๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๑๑,๑๑๑ (๑๑๑,๑๑๑ x ๑๑)	-	-	-	๑๑๑,๑๑๑
๑๒	นายวิวัฒน์ ๒ มกรทอง	ป.ต. (อ.บ.ป.)	๑๑๓-๑๐๑-๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๑๓-๑๐๑-๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๑๑,๑๑๑ (๑๑๑,๑๑๑ x ๑๑)	-	-	-	๑๑๑,๑๑๑

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน ตามวุฒิ มีสัญญา		
๑๓	นายสมพร ขุนชูสุข	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๕,๖๐๐ (๑๓,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๕,๖๐๐	
๑๔	นายกิตติพงษ์ สืบพันธ์	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๕,๖๐๐ (๑๓,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๕,๖๐๐	
๑๕	นายเปี่ยมศักดิ์ สกุลสกุล	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๕,๖๐๐ (๑๓,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๕,๖๐๐	
๑๖	นายไฉน ส่องรัตน์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๖,๐๘๐ (๑๓,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๖,๐๘๐	
๑๗	นางสาววิภาวดี ขอมแสง	ป.ตรี (ศบป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๕,๐๘๐ (๑๒,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๕,๐๘๐	มีสัญญา/ สามปี
๑๘	นายณัฐวิทย์ นพรัตน์	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐,๐๐๐	
๑๙	นางสาวอรุณี ถ่วงเมือง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐,๐๐๐	
๒๐	นายดิเลห์ ยิมดี	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐,๐๐๐	
๒๑	นายสุทธพล ศรีศรีรัตน์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐,๐๐๐	
๒๒	นายบุญชอบ ศรีศรี	ป.๖	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐,๐๐๐	
๒๓	นายณัฐ วิชาว	ป.๖	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐,๐๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม				กรอบอัตราจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงอายุ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ประจำ	เงินเดือน ค่าจ้าง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินอื่นๆ		
กองช่าง														
๑	นายพนพร วิเศษกุล	ป.โท (จบม.๖)	๑๑๓-๓๐๕-๖๐๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ตม.	๑๑๓-๓๐๕-๖๐๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ตม.	๕๖๖,๐๐๐ (๕๖๖,๐๐๐ x ๑๒)	๕๖๖,๐๐๐ (๕๖๖,๐๐๐ x ๑๒)	-	๕๖๖,๐๐๐
๒	นายธีรพงษ์ อิมพพนม	ป.ตรี (จบม.๖)	๑๑๓-๓๐๕-๕๖๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อ.ส.	๑๑๓-๓๐๕-๕๖๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อ.ส.	๓๐๓,๖๕๐ (๓๐๓,๖๕๐ x ๑๒)	๓๐๓,๖๕๐ (๓๐๓,๖๕๐ x ๑๒)	-	๓๐๓,๖๕๐
๓	นายพรเจตน์ สุทธิสาร	ป.ตรี (จบม.๖)	๑๑๓-๓๐๕-๕๖๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ข.ส.	๑๑๓-๓๐๕-๕๖๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ข.ส.	๒๖๖,๕๕๐ (๒๖๖,๕๕๐ x ๑๒)	๒๖๖,๕๕๐ (๒๖๖,๕๕๐ x ๑๒)	-	๒๖๖,๕๕๐
๔	พนักงานจ้างสมทบ นายเจริญชัย จันทะเอียด		-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	๓๐๓,๖๕๐ (๓๐๓,๖๕๐ x ๑๒)	๓๐๓,๖๕๐ (๓๐๓,๖๕๐ x ๑๒)	-	๓๐๓,๖๕๐
๕	พนักงานจ้างสมทบ นางสาวพนากร ศิริรัตน์	ม.๓	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	๓๐๓,๖๕๐ (๓๐๓,๖๕๐ x ๑๒)	๓๐๓,๖๕๐ (๓๐๓,๖๕๐ x ๑๒)	-	๓๐๓,๖๕๐
๖	นายภัทรพงษ์ สุธะสกล	ป.๖	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	๓๐๓,๖๕๐ (๓๐๓,๖๕๐ x ๑๒)	๓๐๓,๖๕๐ (๓๐๓,๖๕๐ x ๑๒)	-	๓๐๓,๖๕๐
๗	นายภัทรพงษ์ เจริญกุล	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๓๐๓,๖๕๐ (๓๐๓,๖๕๐ x ๑๒)	๓๐๓,๖๕๐ (๓๐๓,๖๕๐ x ๑๒)	-	๓๐๓,๖๕๐
๘	นายพัชรพงษ์ สุขบุญ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๓๐๓,๖๕๐ (๓๐๓,๖๕๐ x ๑๒)	๓๐๓,๖๕๐ (๓๐๓,๖๕๐ x ๑๒)	-	๓๐๓,๖๕๐

๑. มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ฝาก รุ่นหลักวิชา รุ่นคุณวุฒิ ที่ไปที่มาของเรื่องที่เกี่ยวข้องรอบด้าน และสามารถคาดคะเนเพื่อหาทางแก้ไขได้กรณีที่มีเหตุผิดปกติเกิดขึ้น

๒. มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ความสามารถนี้จะเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ ไหวพริบปฏิภาณ จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะตัว

๓. มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ สื่อสารทำความเข้าใจได้ดี มีการสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักถนัดถนัดกัน เพื่อที่จะได้ทำผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง

๔. มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ เพื่อให้ทำงานได้เบ็ดเสร็จได้ด้วยตนเอง

๕. ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษากลางในการสื่อสาร และเป็นสื่อไปสู่แหล่งความรู้ที่สำคัญของโลกปัจจุบัน

๖. มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์จนสามารถรับทราบข่าวสารข้อมูลความเคลื่อนไหวทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว เพื่อสร้างหนังสือเชิงนโยบายให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ยังมีกำหนดวิสัยทัศน์รองรับด้วย

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ
๑	ฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	-หลักสูตรที่กรมส่งเสริมหรือ หน่วยงานอื่นกำหนด	-ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๒	ฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	-หลักสูตรที่กรมส่งเสริมหรือ หน่วยงานอื่นกำหนด	-ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๓	ฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	-หลักสูตรที่กรมส่งเสริมหรือ หน่วยงานอื่นกำหนด	-ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

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

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย