



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน
อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งว่าง เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๘๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๘๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุนเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุนสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานการบริหารงานบุคคล เป็น กรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุม ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุนตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

/๓.๒ การ..

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพัทลุง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

/๓.๖.๑ เรื่อง...

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๖.๔ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๖.๕ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหา อะไรและความจำเป็น พื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

๑. ข้อมูลพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีหมู่บ้านจำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ในเขตท้องที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุนได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเมื่อวันที่ ๒๙ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

สภาพทั่วไป

ที่ตั้ง ตำบลควนขนุน เป็นตำบลในเขตการปกครองท้องที่ของอำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ประกอบไปด้วย ๑๐ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑	บ้านนาหยา	นายเสนอ เมืองสง	กำนันตำบลควนขนุน
หมู่ที่ ๒	บ้านท่านางพรหม	นายนัด ทองขาว	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓	บ้านท่าลาด	นายพิพล แก้วเหมือน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔	บ้านควนยาน	นายสมบุรณ์ สงสุรินทร์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕	บ้านควนสามโพธิ์	นายสุวิทย์ ทองแถม	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖	บ้านควนขนุน	นายไสว เมืองทั้ง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗	บ้านป่าเล	นายประสิทธิ์ เรืองดำ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘	บ้านไสนายชัน	นายสรกฤต คงการ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙	บ้านป่าหาม	นายถาวร ใหม่อ่อน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๐	บ้านตันปรัง	นายอำนาจ ปานดำ	ผู้ใหญ่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตำนาน
ทิศใต้	ติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน
ทิศตะวันตก	ติดต่อเทศบาลตำบลนาโหนด,เทศบาลตำบลโคกม่วง
ทิศตะวันออก	ติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห่านโพธิ์

สภาพพื้นที่เป็นที่เนินและที่ราบลุ่มกระจายทั่วไปมีลำห้วยเล็ก ๆ ไหลผ่าน เนื้อที่ โดยประมาณ ๓๙.๕๐ ตารางกิโลเมตร

๒. การเมือง/การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบแบ่งได้ ๒ ส่วน คือ

๑) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่นิติบัญญัติ และควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน ๒๔ คน (หมู่บ้านละ ๒ คน) อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มี ประธานสภา ๑ คน รองประธานสภา ๑ คน ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) คณะผู้บริหาร ทำหน้าที่บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน และ เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แต่งตั้ง

๓. จำนวนประชากร
ข้อมูลทั่วไปด้านประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร(คน)		
		ชาย	หญิง	รวม
๑	นาหยา	๖๒๔	๖๐๖	๑,๒๓๐
๒	ท่านางพรหม	๓๓๐	๓๖๖	๖๙๖
๓	ท่าลาด	๒๖๘	๒๗๙	๕๔๗
๔	ควนยาน	๕๕๑	๕๐๖	๑,๐๕๗
๕	ควนสามโพธิ์	๖๙๒	๗๐๗	๑,๓๙๙
๖	ควนขนุน	๔๘๓	๕๓๕	๑,๐๑๘
๗	ป่าเล	๓๑๔	๓๗๗	๖๙๑
๘	ไสนายขัน	๔๒๔	๔๕๙	๘๘๓
๙	ป่าห้อม	๑๘๓	๑๗๖	๓๕๙
๑๐	ต้นปรัง	๒๕๐	๓๑๑	๕๖๑
รวม		๔,๑๐๙	๔,๓๒๒	๘,๔๓๑

(ข้อมูลจาก สำนักทะเบียนอำเภอเขาชัยสน : ณ เดือน กันยายน ๒๕๖๒)

สภาพทางเศรษฐกิจ

สภาพทางเศรษฐกิจโดยรวมของประชากรขึ้นกับการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก รองลงมาคือ อาชีพค้าขาย

ข้อมูลทรัพยากรด้านการเกษตร ยางพาราเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของตำบลควนขนุน มีการปลูกยางพารา ข้าว ไม้ยืนต้น ไม้ผล พืชผัก พืชไร่

พันธุ์ข้าวที่นิยมปลูก คือ ข้าวเล็บนก, ข้าวเฉียง, ข้าวชัยนาท, ข้าวขาวเบตง และข้าวมาเลแดง ข้าวสังข์หยด

การบริการพื้นฐาน

การศึกษา ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน จำแนกได้ ดังนี้ ระดับอนุบาล จำนวน ๓ แห่ง ประกอบด้วย

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่านางพรหม (หมู่ที่ ๒)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด (หมู่ที่ ๓)
- ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดศุภศาสตราราม (หมู่ที่ ๕)

ระดับประถมศึกษา จำนวน ๖ แห่ง ประกอบด้วย

- โรงเรียนวัดท่านางพรหม (หมู่ที่ ๒)
 - โรงเรียนบ้านท่าลาด (หมู่ที่ ๓)
 - โรงเรียนวัดโพธิญาณวราราม (หมู่ที่ ๔)
 - โรงเรียนวัดควนสามโพธิ์ (หมู่ที่ ๕)
 - โรงเรียนบ้านไสนายชัน (หมู่ที่ ๘)
 - โรงเรียนวัดชุมประดิษฐ์ (หมู่ที่ ๙)
- ระดับชุมชน ประกอบด้วย ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๑๐ แห่ง
- ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรตำบลควนขนุน (ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖)
 - ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตำบลควนขนุน (ICT) (ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓)

การสาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๓ แห่ง ประกอบด้วย
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านท่าลาด (หมู่ที่ ๓)
 - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาหยา (หมู่ที่ ๑)
 - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านไสนายชัน (หมู่ที่ ๘)
- อัตรากรณีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน พบ ปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ตามสภาพพื้นที่ ตามที่กฎหมายกำหนดและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน ได้วิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ การประกอบอาชีพและการยกระดับรายได้ ปัญหา ต้นทุนการผลิตสูง ค่าครองชีพสูง
- ๑.๒ ตลาดนัดชุมชนและสินค้าที่ผลิต ปัญหา ขาดตลาดรองรับ ไม่เห็นความสำคัญของการรวมกลุ่มและกลุ่มพ่อค้าคนกลาง
- ๑.๓ ธุรกิจร้านค้าชุมชน ปัญหา ผู้ประกอบการขาดจิตสำนึกในการชำระภาษี ธุรกิจของชุมชนขนาดเล็กไม่มีความมั่นคง
- ๑.๔ ผลผลิตทางการเกษตร ปัญหา ผลผลิตตกต่ำเนื่องจากภัยธรรมชาติและเกษตรกรขาดความเข้าใจในการพัฒนาปรับปรุงผลผลิต
- ๑.๕ กลุ่มอาชีพ ปัญหา การรวมกลุ่มขาดความเข้มแข็ง ไม่มีการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๖ แหล่งท่องเที่ยว ปัญหา ขาดงบประมาณและบุคลากรในการที่จะพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และแหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ตำบลควนขนุนมีจำนวนจำกัด

๑.๗ การว่างงาน ปัญหา ขาดการส่งเสริมการรวมกลุ่ม การเข้าถึงความต้องการของประชาชน ไม่ครอบคลุม จากสภาพปัญหาที่กล่าวมา ก่อให้เกิดการว่างงาน

๒.ปัญหาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ปัญหา ขาดความส่งเสริมให้ความรู้ในเรื่องคุณภาพชีวิต ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพชีวิตตนและชุมชนเท่าที่ควร

๒.๒ การนันทนาการและการกีฬา ปัญหา ประชาชนในชุมชนไม่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการกีฬาเท่าที่ควร สนามกีฬาไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความรู้เรื่องนันทนาการและการกีฬา

๒.๓ การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ปัญหา ประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล ส.อบต. และผู้นำชุมชนส่วนมาก ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ประชาชนขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาต่อส่วนรวม

๒.๔ การป้องกันและการบรรเทาสาธารณภัย ปัญหา ขาดวัสดุอุปกรณ์เนื่องจากงบประมาณมีน้อย และขาดบุคลากรตามสายงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานโดยตรง

๒.๕ ยาเสพติด ปัญหา ประชาชนขาดจิตสำนึกร่วมกันที่จะต่อต้านยาเสพติดอย่างเป็นรูปธรรมและไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ในการเป็นเสาหลักสำคัญในการดูแลใส่ใจบุตรหลาน และไม่ส่งเสริมในทางที่ถูกต้องให้กับเยาวชนในพื้นที่

๓.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ การคมนาคม ปัญหา การคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน การสัญจรไปในพื้นที่การเกษตรไม่สะดวกเนื่องจากเป็นถนนดินและถนนลูกรัง เมื่อเกิดภัยธรรมชาติจึงทำให้ถนนหนทางได้รับความเสียหาย

๓.๒ การระบายน้ำ ปัญหา การระบายน้ำภายในหมู่บ้านไม่สะดวก ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง

๓.๓ การไฟฟ้า ปัญหา ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ขาดไฟฟ้าใช้ในพื้นที่ยการเกษตร

๓.๔ ผังเมือง ปัญหา ขาดการจัดระบบการวางผังเมือง

๔.ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๔.๑ น้ำเพื่อการเกษตร ปัญหา ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ขาดรด ไม่ครอบคลุมพื้นที่การเกษตร ระบบการจัดการน้ำขาดประสิทธิภาพ

๕.ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๕.๑ ด้านสาธารณสุข ปัญหา ขาดความเข้าใจด้านสาธารณสุขมูลฐานที่ดีพอ การควบคุมโรคและการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มีน้อย ด้านสุขภาพอนามัย การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๖.ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ ข้อมูลข่าวสาร ปัญหา การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ประชาชนขาดความสนใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.ปัญหาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ การศึกษา ปัญหา มีเด็กเรียนดีแต่ยากจน ขาดทุนการศึกษา ขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย อาคารเรียนและห้องเรียนไม่เพียงพอ

๗.๒ ศาสนา ปัญหา ประชาชนไม่ค่อยปฏิบัติตามคำสั่งสอนของศาสนา และไม่เข้าใจหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาอย่างถ่องแท้

๗.๓ วัฒนธรรมประเพณี ปัญหา การมีส่วนร่วมของประชาชนมีน้อย เป็นแต่เพียงผู้รับคอยรับ แต่การสนับสนุน ขาดความรักความสามัคคี ขาดการส่งเสริมและความคิดสร้างสรรค์

๘.ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ดิน ปัญหา ดินเสื่อมคุณภาพเนื่องจากใช้ปุ๋ยเคมีมากเกินไป

๘.๒ ป่าไม้ ปัญหา สภาพป่าเสื่อมโทรม ถูกบุกรุก การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๓ บรรยากาศในชุมชน ปัญหา ขาดภูมิทัศน์ที่น่าอยู่ มีแหล่งน้ำท่วมขัง ขาดการจัดวางระบบผังเมืองรวม การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ

๘.๔ ขยะมูลฝอย ปัญหา ขาดที่ทิ้งขยะ ประชาชนต้องจัดการขยะในครัวเรือนเอง โดยการกำจัดขยะตามความเข้าใจของประชาชนเองและการกำจัดขยะอาจไม่ถูกวิธี

๘.๕ ที่สาธารณะประโยชน์ ปัญหา ถูกบุกรุก เจ้าหน้าที่รัฐไม่ดำเนินการอย่างจริงจัง ความต้องการของประชาชนในด้านต่างๆ

๑.ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ พัฒนาอาชีพกลุ่มอาชีพ ก่อสร้างศูนย์พัฒนาอาชีพและจำหน่ายผลิตภัณฑ์

๑.๒ ฝึกอบรมผู้ประกอบการร้านค้า ให้ความรู้ด้านภาษีอากร

๑.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ท่องเที่ยว ส่งเสริมให้สถานที่สำคัญเป็นแหล่งท่องเที่ยว

๒.ความต้องการด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ จัดสัมมนาประชาสัมพันธ์เรื่องคุณภาพชีวิต

๒.๒ ปรับปรุงสนามกีฬาให้ได้มาตรฐานและก่อสร้างลานกีฬา ส่งเสริมสนับสนุนการแข่งขันกีฬาทุกระดับ เชิญชวนให้ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมและการใส่ใจสุขภาพจากการเล่นกีฬาและการนันทนาการ

๒.๓ ฝึกอบรมเยาวชนตำบลและผู้นำท้องถิ่นด้านป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด สร้างจิตสำนึกให้เกิดขึ้นในชุมชนและให้ความร่วมมือกับการปราบปรามยาเสพติดของหน่วยงานราชการ

๒.๔ จัดการวางแผนเตรียมการในการบรรเทาความเดือดร้อนและบรรเทาสาธารณภัย

๓.ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ ก่อสร้างถนนลูกรังไปพื้นที่การเกษตร สำรวจพื้นที่และซ่อมบำรุงอย่างทั่วถึง

๓.๒ ซ่อมแซมถนนที่ชำรุด

๓.๓ ก่อสร้างร่องระบายน้ำและวางท่อระบายน้ำภายในหมู่บ้าน

๓.๔ ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ

๔.ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

๔.๑ ขุดลอกหนองน้ำและคลองธรรมชาติที่ตื้นเขิน

๔.๒ ซ่อมแซมคลองส่งน้ำและก่อสร้างคลองส่งน้ำให้ครอบคลุมพื้นที่การเกษตร จัดระบบการใช้น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔.๓ ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน

๕.ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๕.๑ อบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านสาธารณสุขมูลฐาน

๕.๒ จัดทำโครงการต่างๆ ที่ส่งเสริมด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๕.๓ ประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้มีความเข้มแข็ง

๖.ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปของประชาคม ประสานความร่วมมือในกิจกรรมโครงการที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้น

๖.๒ ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้นำชุมชนในระดับต่างๆ

๖.๓ ส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาศักยภาพและจัดการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ

๗.ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของเด็กนักเรียน

๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุน วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นให้มีความยั่งยืนสืบไป

๘.ความต้องการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ปรับภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้าน โดยการปลูกต้นไม้ สองข้างทางและปลูกป่าชุมชน

๘.๒ ปรับภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้าน สถานที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน จึงนำผลจากการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT มากำหนดวิธีการดำเนินการตาม ภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับ สภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)

(๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)

(๖) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗ (การป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)

(๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)

- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
มาตรา ๑๖ (๑๐)
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๒)
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘ (๘)
- (๓) การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
- (๖) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)
- (๔) ให้มีตลาด มาตรา ๖๘ (๑๐)
- (๕) การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ (๑๒)
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘ (๑๑)
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

มาตรา ๖๗ (๘)

- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
- (๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑ (๑๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
มาตรา ๔๕ (๓)
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้
ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
มาตรา ๑๗ (๓)
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข
ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความ
ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้อง
กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและความเชื่อมโยงกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ
เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศ
ไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่ง
ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่าง
ยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) สรุปย่อได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตาม
หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

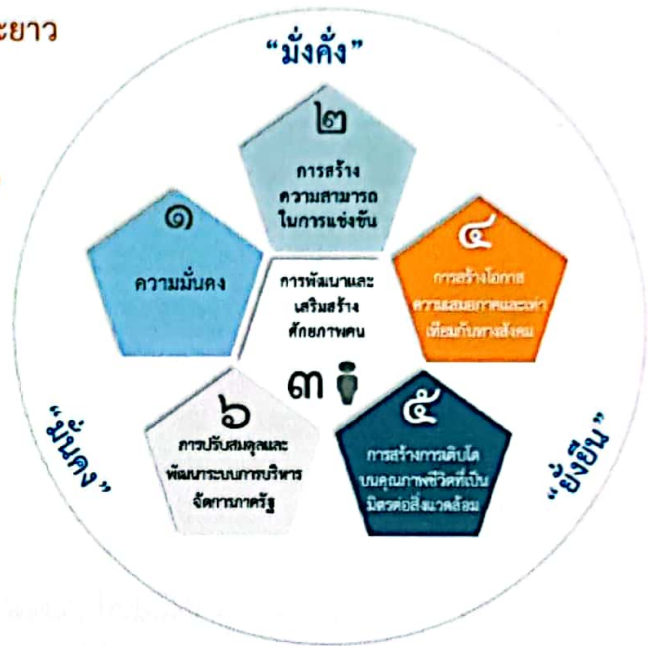
คติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

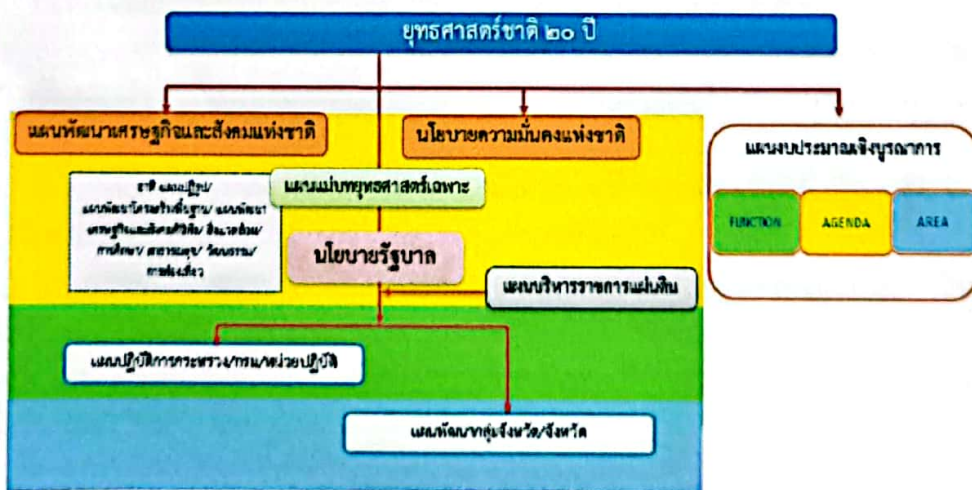
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เศรษฐกิจขยายตัวด้วยการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้นขึ้น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ คนไทยมีศักยภาพและความสามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สังคมไทยมีความเป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส
ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
 “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
 ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
 นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข
 และตอบสนองต่อการบรรลุ
 จึงผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต
 สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง
 ความสุขของคนไทย **สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ
 เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ**



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ส่วนที่ ๔ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและ
 ธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพัทลุง ๔ ปี

วิสัยทัศน์จังหวัดพัทลุง (ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) “เมืองเกษตรยั่งยืน ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์โดดเด่น คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ Mission

การบริหารเชิงพื้นที่และการพัฒนาจังหวัดพัทลุง มุ่งสู่เมืองเกษตรยั่งยืน การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์โดดเด่นและคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยน้อมนำ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาปรับใช้ในทุกระบวนการและทุกภาคส่วน ทั้งนี้ ได้กำหนดพันธกิจการพัฒนาจังหวัด ดังนี้

๑. พัฒนาการเกษตรให้มีความก้าวหน้าและยั่งยืนเป็นรายได้หลักทางเศรษฐกิจของจังหวัดและความมั่นคงทางอาหาร

๒. ส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้มีคุณภาพมาตรฐานทางการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แบบครบวงจร

๓. พัฒนาคคนให้มีคุณภาพ สุขภาพดี มีความรู้และปัญญา พร้อมคุณธรรม ครอบครัวยุบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

๔. เสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ และดูแลรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

-เพิ่มรายได้ภาคเกษตร อุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตร และผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น โดยการเพิ่มผลผลิตให้มีปริมาณและคุณภาพที่เพิ่มขึ้น เพิ่มมูลค่าสินค้า ลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มช่องทางการตลาด

-รายได้จากการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เพิ่มขึ้นจากแหล่งท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานโดยการเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยว เพิ่มค่าใช้จ่ายต่อหัว และการกลับมาเที่ยวซ้ำ

-คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมดี โดยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง มีหลักประกันความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีคุณธรรมจริยธรรม ดำรงเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ความเป็นไทยมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีสุขภาพที่สมบูรณ์ ได้รับบริการทางการแพทย์ที่ดีมีครอบครัวอบอุ่น มั่นคง และชุมชนเข้มแข็ง

-ทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี

-บุคลากรภาครัฐเป็นที่เชื่อไว้วางใจของประชาชน ประชาชนพึงพอใจต่อบริการภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑. การเพิ่มขีดความสามารถภาคเกษตร อุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒. การพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แบบครบวงจร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓. การพัฒนาคคนและสังคมให้มีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕. เสริมสร้างความมั่นคง และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๔.๑ แผนพัฒนาภาค ภาครวมแนวทางการพัฒนาภาค

ภาคกลาง พัฒนาภาคกลางให้เป็นฐานเศรษฐกิจชั้นนำ โดยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และเป็นฐานการผลิตอาหารและสินค้าเกษตรที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และได้มาตรฐานโลก สนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการผลิตอาหารของประเทศ รวมทั้งเป็นศูนย์รวมการท่องเที่ยวของเอเชียที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

ภาคเหนือ พัฒนาภาคเหนือให้เป็นฐานเศรษฐกิจมูลค่าสูง โดยการพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการเชิงสร้างสรรค์ และยกระดับเป็นฐานการผลิตเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย เชื่อมโยง ศูนย์อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป ควบคู่กับการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้หลุดพ้นจากความยากจน ก้าวสู่เป้าหมาย “อีสานพึ่งตนเอง” โดยเป็นฐานการผลิตข้าวหอมมะลิคุณภาพสูง มาตรฐานปลอดภัย และอินทรีย์ และเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารและเอทานอลของประเทศ รวมทั้งเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางโบราณคดี ยุคก่อนประวัติศาสตร์ อารยธรรมขอม วัฒนธรรมประเพณี แหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ และแหล่งท่องเที่ยวเชิงกีฬา ระดับนานาชาติ

ภาคใต้ พัฒนาภาคใต้เป็นเศรษฐกิจสีเขียว โดยเป็นศูนย์กลางผลิตภัณฑ์ยางพารา และปาล์ม น้ำมัน ในภูมิภาค และแหล่งผลิตภัณฑ์อาหารทะเลที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล รวมทั้งเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นที่นิยมในระดับโลก

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาภาค

๑. เพื่อกระจายความเจริญสู่ภูมิภาคให้สามารถสร้างโอกาสการประกอบอาชีพและการเพิ่มรายได้ อย่างทั่วถึง นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนและลดความเหลื่อมล้ำของคนในภาค

๒. เพื่อพัฒนาเมืองศูนย์กลางของจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคมโดยเน้นความปลอดภัย

๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองมีมาตรฐาน บริการสาธารณะมีคุณภาพ และมีระบบขนส่งสาธารณะ ในเขตเมืองอย่างทั่วถึง

๔. เพื่อพัฒนาและฟื้นฟูพื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักให้ขยายตัวอย่างมีสมดุลและได้รับการยอมรับจากชุมชน

๕. เพื่อเปิดพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การกระจายความเจริญและ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

เป้าหมาย

๑. ช่องว่างรายได้ระหว่างภาคลดลง มีการกระจายรายได้ของประชาชนอย่างเป็นธรรมมากขึ้น

๒. เมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม

๓. พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อ

สิ่งแวดล้อม

๔. พื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนมีการพัฒนาที่เกิดผลเป็นรูปธรรม

๔.๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ เป็นศูนย์กลาง การเกษตร พืชเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ
มีระบบโลจิสติกส์ที่สมบูรณ์ ภายใต้การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และสังคมที่ดี”

พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนา การผลิต การแปรรูป และการบริหารจัดการ ปาล์มน้ำมัน ยางพารา และไม้ผล
๒. พัฒนาการประมง การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเศรษฐกิจ รวมถึงการปศุสัตว์ที่สามารถสร้างความโดดเด่น
๓. พัฒนาทรัพยากรการท่องเที่ยว สร้างรูปแบบการท่องเที่ยวที่หลากหลาย การบริหารจัดการและสร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวระหว่างกลุ่มจังหวัด
๔. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การขนส่ง และโลจิสติกส์ เพื่อรองรับการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด
๕. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรม และสภาพสังคมที่ดี

เป้าประสงค์รวม

๑. กลุ่มจังหวัดเป็นศูนย์กลาง การผลิตและแปรรูป ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ของประเทศ
๒. เป็นกลุ่มจังหวัดชั้นนำด้านการประมง และการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเศรษฐกิจ และการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจที่มีความโดดเด่นในพื้นที่
๓. กลุ่มจังหวัดเป็นสถานที่ท่องเที่ยวนานาชาติ ที่มีคุณภาพ และมีความหลากหลายของรูปแบบการท่องเที่ยว
๔. มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์ที่มีศักยภาพในการรองรับการพัฒนาต่าง ๆ ของกลุ่ม
๕. กลุ่มจังหวัดมีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ มีสิ่งแวดล้อม สภาพสังคมที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการผลิต แปรรูป และการบริหารจัดการ พืชเศรษฐกิจหลัก (ปาล์มน้ำมัน ยางพารา ไม้ผล)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มผลผลิตจากการประมงชายฝั่ง การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเศรษฐกิจและการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจที่มีความโดดเด่นในพื้นที่
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาสู่การเป็นสถานที่ท่องเที่ยวนานาชาติ ที่มีคุณภาพ และมีความหลากหลายของรูปแบบการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การขนส่ง และโลจิสติกส์เพื่อรองรับการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสู่การเป็นเมืองสีเขียว และสังคมคุณภาพ

๑.๓.๓ แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาจังหวัดพัทลุง พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เมืองคนคุณภาพ สิ่งแวดล้อมดี ชุมชนเข้มแข็ง เติบโตและมั่นคง
จากฐานการเกษตร วัฒนธรรม ภูมิปัญญา และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่ยั่งยืน”

โดยกำหนดนิยามของวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนช่วงปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔ ดังนี้

เมืองคนคุณภาพ หมายถึง

- คนที่หลงมีความรักทางวัฒนธรรม และวิถีดั้งเดิมที่มีคุณค่า มีการศึกษาดี เรียนรู้ตลอดชีวิต มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน พลเมืองโลก และความรัก ภาคภูมิใจในจังหวัดสูง มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการปรับตัวท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงสูง
- คนที่หลงตื่นตัวทางการเรียนรู้ เป็นเมืองการศึกษา ผู้คนใฝ่รู้ เรียนรู้ ตลอดชีวิต วัฒนธรรมการศึกษาเข้มแข็ง สถานศึกษาทุกระดับมีคุณภาพ มาตรฐาน
- คนมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงทุกมิติ (กาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคม สิ่งแวดล้อม) ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการจัดการสุขภาวะตนเอง ชุมชนตามศักยภาพที่มีอยู่ พัฒนาจังหวัด ให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการเป็นเมืองสุขภาพดี ปัญญาที่ยั่งยืน

เมืองสิ่งแวดล้อมดี หมายถึง

- ทรัพยากรธรรมชาติของจังหวัดได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนา และบริหารการใช้ประโยชน์ที่คำนึงถึงการใช้อย่างยั่งยืน และเกิดคุณค่าทางสังคม และเศรษฐกิจ
- ปัญหาทางสิ่งแวดล้อม ภัยทางธรรมชาติลดลงอย่างต่อเนื่อง มีระบบการจัดการ การป้องกัน และการรับมือที่มีประสิทธิภาพ
- สังคมที่หลงเป็นสังคมที่ให้ความสำคัญกับการสร้างเมืองสีเขียว เกิดวัฒนธรรมการรักษามรดกชาติในทุกหมู่บ้าน ปัญหาการบุกรุกทำลายป่าไม้ ทรัพยากรลดลง พื้นที่ป่าไม้เพิ่มมากขึ้น อย่างต่อเนื่อง
- พืชหลงเป็นเมืองอากาศบริสุทธิ์ ไม่มีมลพิษทางสิ่งแวดล้อม การจัดการขยะมีมาตรฐานเมืองสิ่งแวดล้อมที่ดี

ชุมชนเข้มแข็ง หมายถึง

- ชุมชน ประชาชนมีวิถีชีวิตเรียบง่าย ดำเนินชีวิตด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีหลักประกันความมั่นคง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข
- วัฒนธรรม ประเพณีของชุมชนได้รับการจัดการอย่างเข้มแข็ง มีคุณค่าทางการพัฒนาทางสังคม และเศรษฐกิจของชุมชน

เติบโตและมั่นคงจากฐานการเกษตร วัฒนธรรม ภูมิปัญญา และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่ยั่งยืน หมายถึง

- เศรษฐกิจจังหวัดเติบโตอย่างต่อเนื่องจากการเกษตร ระบบการเกษตรจังหวัด ยึดหลักการผลิต ที่เหมาะสมกับระบบนิเวศน์ ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมดุลต่อสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์เกื้อกูลกับทรัพยากรธรรมชาติ รักษาอัตราการผลิตให้อยู่ในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดผลเสียทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- ผลผลิตทางการเกษตรมีความปลอดภัยต่อสุขภาพและพลาณามัยของมนุษย์ เป็นการเกษตรจากการเรียนรู้บนพื้นฐานกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนเกษตร และนำไปสู่การพึ่งพาตนเองของเกษตรกร ผลผลิตมีหลากหลายเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและความมั่นคงทางอาหารของจังหวัด มีความเข้มแข็งในการเป็นแหล่งผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีสู่นวัตกรรมเศรษฐกิจฐานการเกษตร เป็นเมืองอาหาร เมืองปศุสัตว์ เมืองพืชผัก ผลไม้ เมืองข้าว เมืองสัตว์น้ำ ระดับคุณภาพมาตรฐานส่งออกเกษตรกร และเกษตรกรมีความรักในอาชีพ ภาคภูมิใจในอาชีพ และมีรายได้จากอาชีพที่มั่นคง

- วัฒนธรรม ภูมิปัญญา ประเพณี ผลผลิตจากภูมิปัญญาของจังหวัด สามารถสร้างรายได้เข้าสู่จังหวัด
- แหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยว ทั้งในพื้นที่บริเวณศูนย์ภูเขาศาสนา-วัฒนธรรม ศาสนา ประเพณี มีชื่อเสียงระดับประเทศ และนานาชาติ มุ่งสู่อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ แบบครบวงจร โดดเด่นในการท่องเที่ยว เพื่อการเรียนรู้ ศึกษาดูงานการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์การท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพ การท่องเที่ยวในเชิงวัฒนธรรม ชุมชนและท้องถิ่นมีความพร้อมในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

พันธกิจ (Mission)

การบริหารเชิงพื้นที่และการพัฒนาจังหวัดพัทลุง มุ่งสู่เมืองเกษตรยั่งยืน การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ โดดเด่นและคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยน้อมนำ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาปรับใช้ในทุกกระบวนการและทุกภาคส่วน ทั้งนี้ ได้กำหนดพันธกิจการพัฒนาจังหวัด ดังนี้

๑. พัฒนาคนให้มีคุณภาพ สุขภาพดี มีความรู้และปัญญา พร้อมคุณธรรม ครอบครัวยั่งยืน ชุมชนเข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน
๒. เสริมสร้าง และจัดการให้เกิดความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ และดูแลรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมการใช้ประโยชน์อย่างรู้คุณค่า
๓. พัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความสามารถในการพึ่งตนเองได้สูง ปรับตัวได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
๔. พัฒนาการเกษตรให้มีความมั่นคงและยั่งยืน เป็นรายได้หลักทางเศรษฐกิจของจังหวัด และความมั่นคงทางอาหารในอนาคต
๕. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้มีคุณภาพมาตรฐานทางการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แบบครบวงจร

เป้าประสงค์รวมของแผนยุทธศาสตร์ (Objective)

เพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพการพัฒนาจังหวัดและบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และก้าวไปสู่วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดที่พึงปรารถนาในระยะเวลา ๔ ปี จังหวัดจึงกำหนดเป้าประสงค์รวมของการพัฒนา ดังนี้

๑. พัทลุงเมืองเกษตรคุณภาพมาตรฐานสากลการเกษตรของจังหวัด สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจกระจายรายได้ สร้างงาน อาชีพแก่เกษตรกร และชุมชน
๒. การท่องเที่ยวสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจกระจายรายได้สู่จังหวัดและรักษาสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
๓. ประชาชนมีคุณภาพ เรียนรู้ตลอดชีวิต สังคมน่าอยู่ และมีความสุขด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. พัทลุงเมืองสีเขียว ทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ ชุมชนมีสิ่งแวดล้อมดี
๕. ระบบโครงสร้างพื้นฐานมีประสิทธิภาพ การคมนาคมปลอดภัย การบริหารจัดการมีธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

จังหวัดพัทลุงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ ประเด็น โดยจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

- | | |
|------------------------|---|
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ | การเพิ่มขีดความสามารถภาคเกษตร อุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชน และท้องถิ่น |
|------------------------|---|

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	การพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์แบบเพิ่มคุณค่า ครบวงจรที่ยั่งยืน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓	การพัฒนาคุณภาพ สังคมคุณธรรม สู่มืองแห่งปัญญาและสันติสุขที่ ยั่งยืน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔	การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการบริหารจัดการบ้านเมือง รองรับ การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาเมืองสู่นาคต

๔.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ได้นำเสนอผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำ/ทบทวนยุทธศาสตร์
การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดและยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
พัทลุง ต่อที่ประชุมประชาคมท้องถิ่นระดับจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม
๒๕๖๐ ณ ศูนย์ประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง เพื่อพิจารณาวิพากษ์ ร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด และร่างยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง
พร้อมทั้งรับทราบปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่โดยได้นำผลที่ได้จากการประชุมทั้งสองเวที มา
พิจารณาถึงความเป็นไปได้และบริบทการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดพัทลุง พร้อมทั้งการปรับแก้ไขรายละเอียดให้มี
ความชัดเจน และครอบคลุมทุกด้านนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีเศรษฐกิจมั่นคง ดำรงวัฒนธรรมท้องถิ่น”

ค่านิยม

คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง ประชาชนได้รับการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน
ที่สะดวกและปลอดภัย ได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ
ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแล ฟื้นฟู และพัฒนาอย่างทั่วถึงเป็นระบบ สังคมมีความเข้มแข็ง ปลอดภัยจากยาเสพติด
ภายใต้ความสมดุลทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีเศรษฐกิจมั่นคง หมายถึง เศรษฐกิจที่มีการเจริญเติบโตจากฐานรากอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ดำรงวัฒนธรรมท้องถิ่น หมายถึง วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการจัดการอย่างมี
คุณค่าควบคู่ไปกับการพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนมีความสะดวกปลอดภัยและทั่วถึง พร้อมทั้งเชื่อมโยงไปสู่ภาค
การเกษตร อุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน

๒. ส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนมีคุณภาพ มีสุขภาพดี มีความรู้ มีคุณธรรม และมีความปลอดภัยใน
ชีวิตและทรัพย์สิน โดยการสนับสนุนการศึกษาทุกระดับอย่างมีคุณภาพสนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุข ให้มี
ประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการ พัฒนาที่
สมดุล และเสริมสร้างศักยภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของท้องถิ่น

๔. ส่งเสริมให้ประชาชนทำการเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการรวมกลุ่มแปรรูป
ผลผลิต การลดต้นทุนการผลิต การสร้างมูลค่าเพิ่มและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้ชุมชนอย่างยั่งยืน

๕. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้มีคุณภาพมาตรฐานการท่องเที่ยว โดยการมีส่วนร่วม ของในชุมชน
ให้เข้มแข็งและยั่งยืน

๖. ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น

๗. ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพัทลุง(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์	๑.๑ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมและสาธารณูปโภค ๑.๒ สนับสนุนการจัดทำและปรับปรุงผังเมือง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	๒.๑ ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ๒.๒ การพัฒนาคุณภาพเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ๒.๓ สนับสนุนการป้องกันโรค การควบคุมโรค และการสาธารณสุข ๒.๔ สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๒.๕ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๓.๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๒ ส่งเสริมการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล	๔.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ๔.๒ จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์และสถานที่ให้สามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔.๓ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของท้องถิ่นอย่างทั่วถึง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งภาคเกษตรและระบบเศรษฐกิจ	๕.๑ ก่อสร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๕.๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ๕.๓ ยกระดับมาตรฐานการผลิตสินค้าทางการเกษตรและอาหาร
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมการท่องเที่ยวในชุมชน	๖.๑ พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวิถีชีวิตชุมชน ๖.๒ ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้มีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๗.๑ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาอย่างต่อเนื่อง ๗.๒ ส่งเสริมกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision) การพัฒนาท้องถิ่น

“การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมดี
มีการศึกษา ก้าวหน้าด้านสาธารณสุข”

พันธกิจ (Mission) การพัฒนาท้องถิ่น

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณสุขภาคีมีความสะดวกปลอดภัยและทั่วถึง
๒. ส่งเสริมการลงทุนเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนโดยเฉพาะผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุข
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบ
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬา นันทนาการและเสริมสร้างสุขภาพอนามัยให้แก่ประชาชน
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๙. การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่ดีของตำบล
๑๐. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีโดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

เป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่ต้องการพัฒนา

๑. พัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณสุขและสาธารณสุขการ
๒. เสริมสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นโดยเฉพาะผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทาง
๔. ส่งเสริมกิจกรรมด้านสาธารณสุข
๕. สนับสนุนภารกิจด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. สนับสนุนด้านการศึกษาทุกระบบให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา
๗. สนับสนุนให้ประชาชน เยาวชนเล่นกีฬา ออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น
๘. อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๙. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืน
๑๐. บริหารจัดการองค์กรให้ได้มาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของ

สังคม

ประชาชน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ส่วนท้องถิ่น
แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ถนน สะพาน คูระบายน้ำ
๒. ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร
๓. ขยายเขตและปรับปรุงระบบไฟฟ้า

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต
แนวทางการพัฒนา**

๑. ส่งเสริมการลงทุนและการพัฒนา
๒. ส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตร การแปรรูปผลิตภัณฑ์และการตลาด
๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
๔. ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข
๕. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนาศิลปวัฒนธรรมจารีต
ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น**

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
๒. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๓. อนุรักษ์และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม จารีตประเพณี ภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการ

ท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

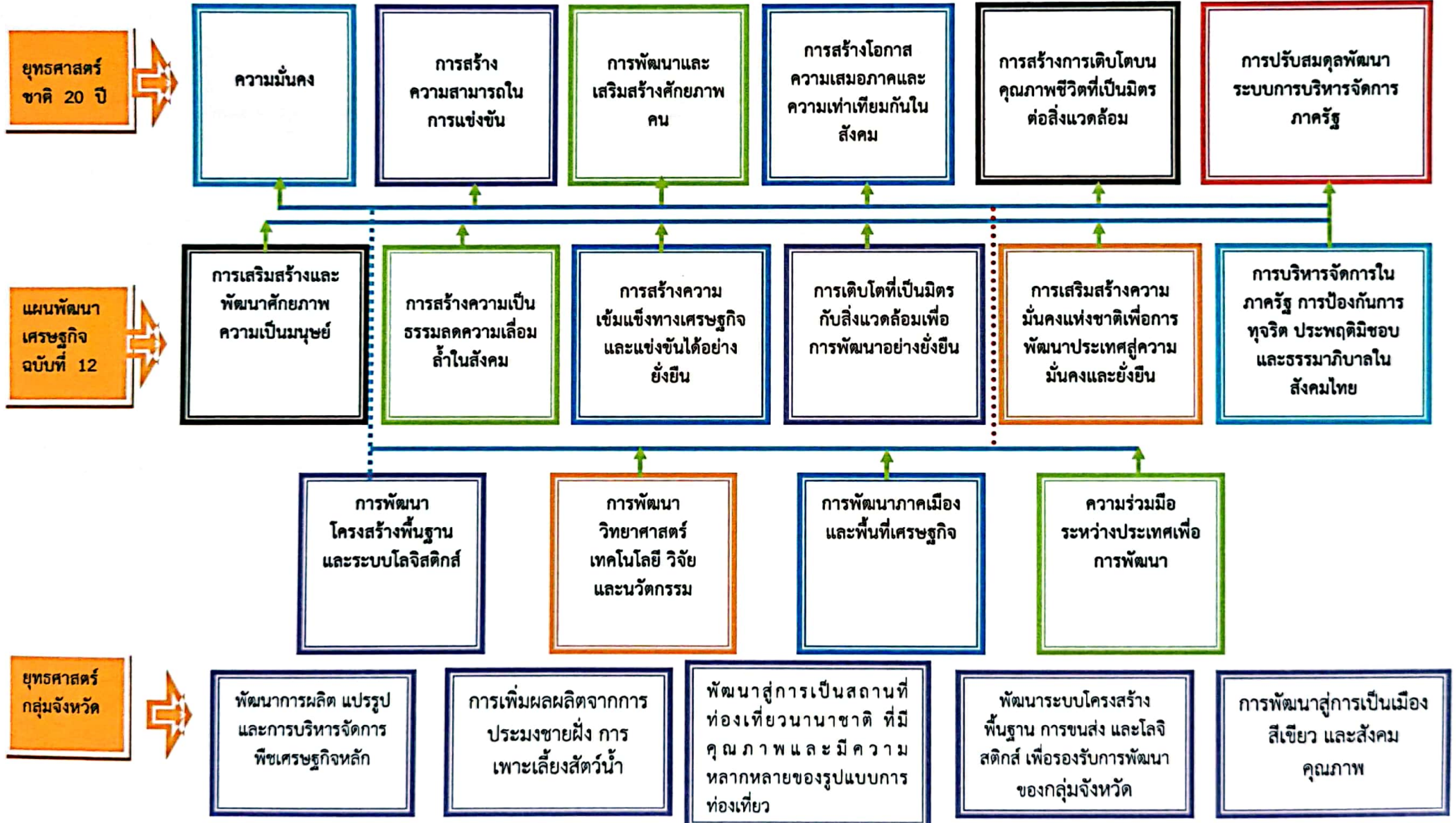
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การควบคุมมลพิษจากขยะ น้ำเสีย ฝุ่นละออง ก๊าซและกลิ่น
๓. การบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ
๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

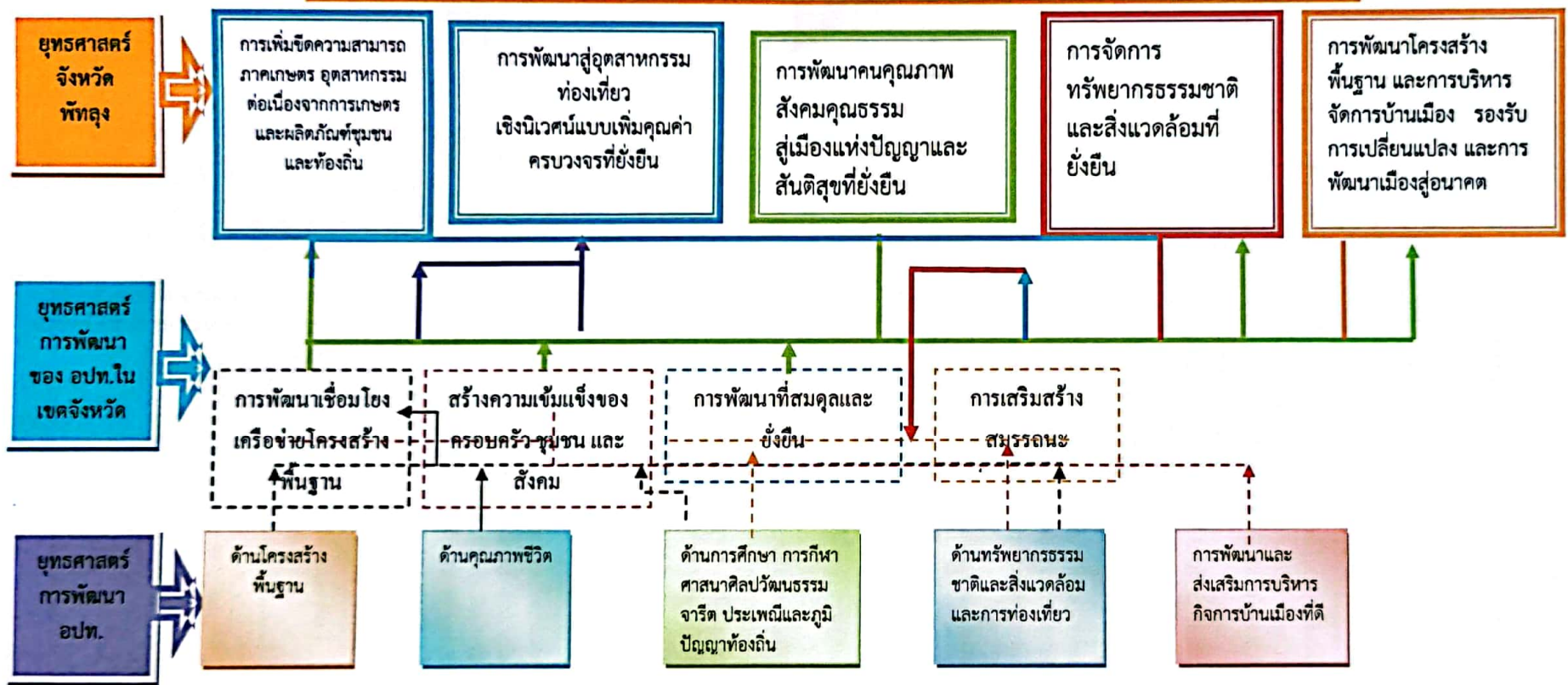
**ยุทธศาสตร์ที่ ๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
แนวทางการพัฒนา**

๑. การพัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและสร้างความเข้มแข็งให้กับกระบวนการ
๒. การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของท้องถิ่น

ประชาสังคม

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์จังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โครงการความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔





แผนที่ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แบบ ยท.๐๒

วิสัยทัศน์

การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมดี มีการศึกษา ก้าวหน้าด้านสาธารณสุข

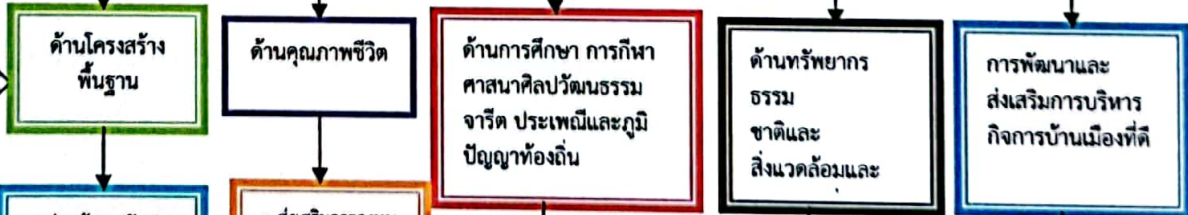
พันธกิจ

- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณสุขปโภคมีความสะดวกปลอดภัยและทั่วถึง
- ส่งเสริมการลงทุนเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนโดยเฉพาะผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุข
- ส่งเสริมและสนับสนุนความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบ
- ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬา นันทนาการและเสริมสร้างสุขภาพอนามัยให้แก่ประชาชน
- ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่ดีของตำบล
- การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีโดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

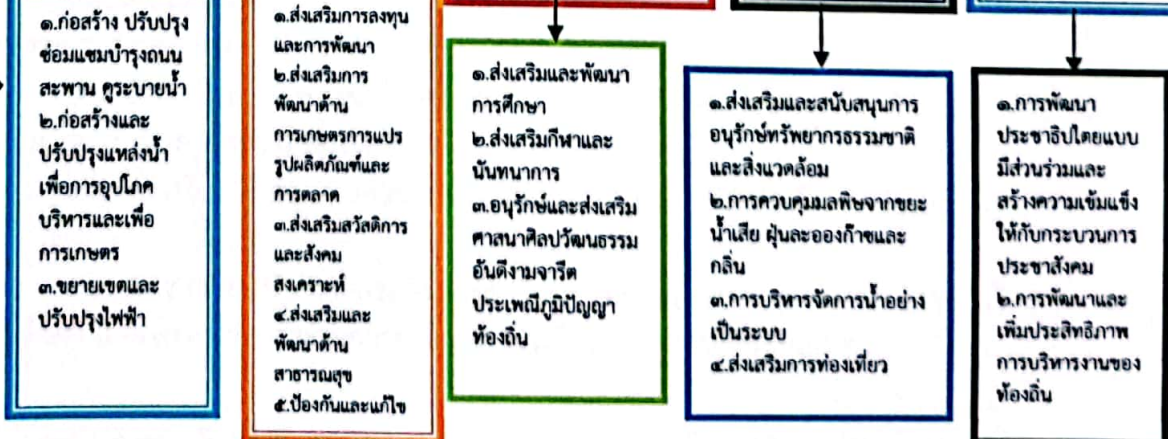
เป้าประสงค์

- พัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- เสริมสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น
- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นโดยเฉพาะผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ส่งเสริมกิจกรรมด้านสาธารณสุข
- สนับสนุนภารกิจด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- สนับสนุนด้านการศึกษาทุกระบบให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา
- สนับสนุนให้ประชาชน เยาวชนเล่นกีฬา ออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น
- อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
- อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืน
- บริหารจัดการองค์กรให้ได้มาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธศาสตร์



แนวทางการพัฒนา



นโยบายการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน ดังนี้

๑. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

- ๑.๑ อนุรักษ์ส่งเสริมกระบวนการสร้างคุณธรรม จริยธรรม การสร้างวินัยและจิตสาธารณะของคนในตำบล
- ๑.๒ พัฒนาองค์ความรู้ตำบลสร้างตำบลควนขนุนให้เป็นสังคมแห่งความรู้ มุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา
- ๑.๓ ส่งเสริมและจัดทำแผนแม่บทชุมชนและแผนปฏิบัติการชุมชน การรวมกลุ่มของสังคมองค์กรชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและสร้างเครือข่ายพัฒนาสังคม
- ๑.๔ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งจัดสวัสดิการที่จำเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- ๑.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับทิศทางของการสร้างสุขภาวะแบบองค์รวมและสร้างสังคมอยู่ดีมีสุข

๒. นโยบายการพัฒนาการศึกษา การกีฬา ศาสนา วัฒนธรรม

- ๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนากระบวนการทางการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบตามอัธยาศัยและการดำเนินงานเรื่องการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัยอายุ ๓-๕ ปีให้ได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้านและพัฒนาวิชาการสู่มาตรฐาน
- ๒.๒ ส่งเสริมผู้เรียนในตำบลควนขนุนสู่ความเป็นเลิศโดยตัวต่อตัว เน้น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ เพื่อวางรากฐานในการเพิ่มศักยภาพผู้เรียนแก่เด็กและเยาวชนภายในตำบลสู่ประชาคมอาเซียน
- ๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อใช้ในการสืบค้นข้อมูลและ เข้าถึงเครือข่ายต่าง ๆ ในการเรียนรู้
- ๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับศาสนาศึกษา การปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา และการพัฒนาศาสนาสถาน
- ๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นทุกศาสนา
- ๒.๖ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการแข่งขันกีฬาทั้งภายในและภายนอกเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้เด็กเยาวชนและประชาชนทั่วไปได้รับโอกาสในการเล่นกีฬาอย่างถูกวิธีและการออกกำลังกายอย่างทั่วถึง

๓. นโยบายการพัฒนาสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนทุกกลุ่มอายุให้สวัสดิการแก่คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๒ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสุขภาพอนามัยและการจัดการสุขภาวะภาคประชาชน โดยผ่านกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชน
- ๓.๓ พัฒนาปรับปรุงงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมในตำบล ผู้ประกอบการ ร้านค้า ร้านอาหาร เพื่อเข้าสู่มาตรฐานอาหารสะอาด รสชาติอร่อย
- ๓.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการควบคุมป้องกันการเผยแพร่ระบาดของโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อที่อันตราย
- ๓.๕ ส่งเสริมการพัฒนายกระดับงานด้านการจัดการสุขภาวะชุมชนแบบองค์รวมให้เกิดการตระหนักและตื่นตัว โดยใช้กระบวนการด้านการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน

๓.๖ ส่งเสริมดูแลสุขภาพแม่และลูกตั้งแต่อยู่ในครรภ์ เพื่อให้ทารกมีการพัฒนาทางสมองและมีการเจริญเติบโตทางร่างกาย

๓.๗ ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมเครือข่ายบริการสาธารณสุข อปพร. อสม. มูลนิธิ และองค์กรเอกชนในการช่วยเหลือการกู้ภัยฉุกเฉินผู้ป่วยได้อย่างท่วงที

๔. นโยบายการพัฒนาทางเศรษฐกิจ

๔.๑ ส่งเสริมมุ่งเน้นการเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อยกระดับความรู้ฝีมือและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์และส่งเสริมสนับสนุนการร่วมกลุ่มการผลิตและจำหน่าย

๔.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ให้มีรายได้และการกระจายรายได้เพิ่มขึ้น

๔.๓ ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบลควนขนุนให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของตำบล

๕. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนโครงสร้างการก่อสร้างถนนเพื่อป้องกันน้ำท่วมอย่างถาวร ให้มีภูมิทัศน์ที่สวยงามมีทางสัญจรที่สะดวก มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกาย

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาปรับปรุงระบบการบริการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ระบายน้ำ กิจการประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์สาธารณะ

๕.๓ ส่งเสริมการพัฒนาภูมิทัศน์ สถานที่ราชการหน่วยงานต่าง ๆ ของตำบลตลอดถึงชุมชน การจัดการแผนผังตำบลควนขนุนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาตำบลน่าอยู่

๖. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ รมรงค์ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกสาธารณะทางด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชนและชุมชน แบบการมีส่วนร่วมของชาวชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากร ขับเคลื่อนการจัดการโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งไปสู่การลดภาวะโลกร้อน

๖.๒ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแหล่งน้ำทะเลพระ ซึ่งเป็นแหล่งน้ำที่สำคัญของชุมชนให้สามารถรองรับการใช้ประโยชน์ของชุมชนในตำบลควนขนุนและพื้นที่อื่น ๆ ที่มีอาณาเขตติดต่อกันได้อย่างยั่งยืน

๖.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการทำแผนพลังงานระดับชุมชนและครัวเรือน การรู้จักใช้พลังงานอย่างคุ้มค่าและใช้พลังงานทางเลือก

๖.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและเพิ่มพื้นที่สีเขียวสำหรับเป็นพื้นที่พักผ่อนของประชาชนในตำบล และส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในตำบล

๖.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการขยะแบบการมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นทาง กลางทางและปลายทาง อันนำไปสู่การจัดการขยะอย่างเป็นระบบ

๗. นโยบายด้านการเมือง

๗.๑ พัฒนางองค์กรในตำบลควนขนุนให้เป็นองค์กรที่มีหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและเป็นหน่วยงานบริการสังคมที่ดีมีมาตรฐานตามแบบธรรมาภิบาล ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา การสร้างกระบวนการเรียนรู้และการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับให้แก่สมาชิกท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานพร้อมทั้งสร้างเสริมกระบวนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณะที่ดีมีมาตรฐานเพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมทางการบริหารและการเมืองภายใต้ระบอบประชาธิปไตยโดยการพัฒนาระบบกลไกการทำงานในระบอบท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นควบคู่ไปกับพัฒนา ระบอบประชาธิปไตยของชุมชนและภาคประชาชน

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา ติดตามตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

๗.๔ ประสานงานเพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเขาชัยสนและพื้นที่อื่น ๆ ตลอดจนถึงส่วนราชการที่เกี่ยวข้องภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน

๘. นโยบายเร่งด่วน

๘.๑ แก้ไขปัญหาถนนชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ ในเส้นทางที่ติดต่อรหว่างตำบลในเส้นทางในพื้นที่ทำการเกษตรของราษฎรภายในตำบล

๘.๒ ดำเนินการติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะและซ่อมแซมโคมไฟฟ้าสาธารณะ ในเขตพื้นที่ทุกหมู่บ้านเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๘.๓ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน ให้เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพ

๘.๔ ส่งเสริมสนับสนุนด้านสวัสดิการสังคมและกิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสในสังคม อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๘.๕ ส่งเสริมกิจกรรมกิจกรรมในด้านกีฬาและนันทนาการแก่เด็กเยาวชนและประชาชนทั่วไป เพื่อให้ห่างไกลจากยาเสพติด

๘.๖ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลควนขนุน เช่นแหล่งน้ำทะเลพระให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวและเป็นสถานที่พักผ่อนของประชาชนในตำบลควนขนุน

๘.๗ ปรับระบบบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน โดยใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อให้การบริหารราชการบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

(๑) เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

(๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

(๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น

(๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

(๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างทั่วถึงและเป็น

ธรรม

(๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร (SWOT)

กำหนดแนวทางในการพัฒนา จะต้องวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ด้วย เรียกว่า SWOT Analysis ซึ่งได้แก่

๑. Strengths - จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ
๒. Weaknesses - จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ
๓. Opportunities - โอกาสที่จะดำเนินการได้
๔. Threats - อุปสรรค หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์กร

การวิเคราะห์ SWOT อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการทำให้ Situation Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กร หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที่เป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต การวิเคราะห์สภาพการณ์ (Situation Analysis) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค เพื่อประโยชน์ในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือเลือกกลยุทธ์ระดับองค์กรที่เหมาะสมต่อไป ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการทำ Strategic Decision การทำ Strategic Decision เป็นการตัดสินใจเลือกกลยุทธ์หรือวิธีดำเนินงานที่สำคัญ ที่เป็นหลักในการปฏิบัติไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตขององค์กร เพื่อการบรรลุ Vision หรือสภาพในอนาคตตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการเลือกโดยคำนึงถึงสภาพในอนาคต โดยคำนึงถึงจุดที่ต้องการ โดยรู้สถานการณ์ เห็นถึงโอกาสและรู้จุดดี จุดเด่นตลอดจนจุดอ่อนในการดำเนินงานไปสู่จุดหมายที่ต้องการขององค์กรในอนาคต เป็นการค้นหากลยุทธ์โดยหลักการ มองกว้าง เห็นไกล รอบคอบ ตามหลักการกำหนดกลยุทธ์ในแบบต่าง ๆ เช่น กลยุทธ์ที่มุ่งหา S สูง – O สูง, S สูง – T ต่ำ,

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนา ในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยเทคนิค SWOT จากผลการศึกษาวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses) จุดแข็ง (Strengths) อุปสรรค (Threat) และโอกาส (Opportunities) ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุนสรุปได้ดังนี้

ข้อมูล SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่
๓. บุคลากรมีความอดทนสูงในการปฏิบัติงาน
๔. บุคลากรมีความสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงาน
๕. มีการทำงานเป็นทีม
๖. มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและปลอดภัย
๗. บุคลากรสนับสนุนการทำงานและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง
๘. วัสดุ – อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย
๙. มีการใช้โปรแกรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย ทำให้เกิดประสิทธิภาพและความรวดเร็ว

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังยังไม่สามารถสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งได้
๒. บุคลากรมีภาระงานหลายด้านหลายหน้าที่
๓. กิจกรรมสัมพันธ์ในกลุ่มมีน้อย
๔. สภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์สถานที่ทำงานยังมีความแออัด คับแคบไม่ สะดวกในการให้บริการ
๕. วัสดุ-อุปกรณ์ ที่ใช้ปฏิบัติงานมีจำนวนไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

อุปสรรค (Threat : T)

๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัด
๒. ตำแหน่งว่างไม่มีผู้ประสงค์โอน(ย้าย)มาดำรงตำแหน่ง ต้องรอใช้บัญชีจาก กสธ.ซึ่งทำให้ล่าช้า

ภัยคุกคาม (Threat)

๑. บุคลากรขาดการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. นโยบายการบริหารงานเปลี่ยนไปตามวาระผู้บริหาร
๓. บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
๔. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน เช่น ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ

๖. การกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะ ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของราษฎร

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ สำนัก/กอง ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, และกองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น.....๖๓..... อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน มีภารกิจและปริมาณงานงานที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละกอง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหการบริหารงานภายในของ สำนักงานปลัด อบต. , กองคลัง , กองช่าง, กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุนมีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๑) สำนักงานปลัด อบต. มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับ การจัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. คณะกรรมการบริหาร การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต. ทั้งหมดการดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตๆ การบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒) กองคลัง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทาบัญชีและทะเบียนรายรับ-จ่ายเงินทุกประเภทงานเกี่ยวกับการเงินการเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน การพัสดุ งานทะเบียนทรัพย์สิน งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และ ยานพาหนะ ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บภาษี การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๓) กองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินของ อบต. งานบำรุงรักษา ซ่อมแซม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการและกำรออกแบบก่อสร้างแก่ อบต. และหน่วยที่อื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมปรึกษาซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและงานที่ได้รับมอบหมาย

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดและประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษามาตรฐานสถานศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติ การศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงานและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕) กองสวัสดิการสังคม มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และกิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจ อยู่ในงานหรือ กำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ 	<p>๑.สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทนต์น้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทนต์น้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	

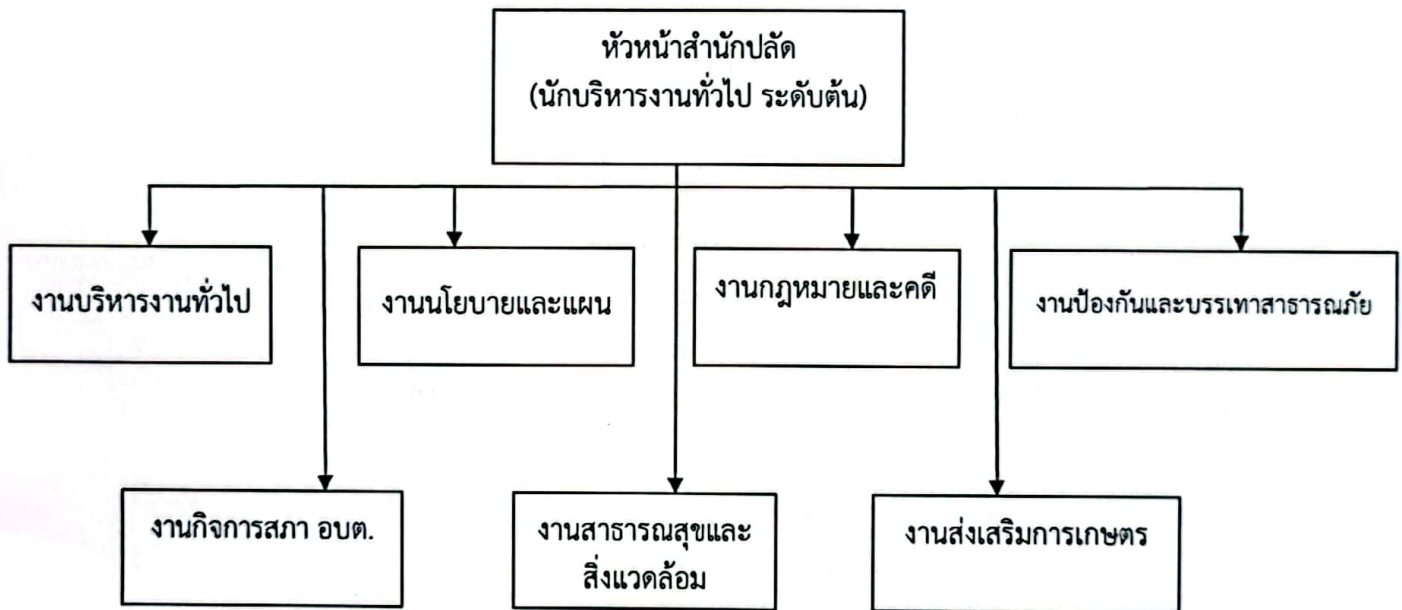
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบ <p>๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็ก เยาวชน และครอบครัว - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และครอบครัว - งานสงเคราะห์เบี่ยงชีฟ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริม และพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริม และพัฒนาสตรี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนและวิชาการ - การศึกษาปฐมวัย - การศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบ <p>๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็ก เยาวชน และครอบครัว - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และครอบครัว - งานสงเคราะห์เบี่ยงชีฟ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริม และพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริม และพัฒนาสตรี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของสำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

๑. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน

๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการสำนักงานปลัด อบต.



๑.๒ ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

สำนักงานปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๗ งาน ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานนโยบายและแผน
- (๓) งานกฎหมายและคดี
- (๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) งานกิจการสภา อบต.
- (๖) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๗) งานส่งเสริมการเกษตร

๑๒. การ...

๒. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

๒.๑ สถิติปริมาณงานสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) งานบริหารงานทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป
- งานตรวจสอบภายใน
- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๓๘,๒๐๕ เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทึ) ๗๘๔,๑๖๖

(๒) งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานงบประมาณ

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๖๖๗ เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทึ) ๑๑๐,๐๒๐

(๓) งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๔๗๓ เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทึ) ๑๐๕,๘๑๘

(๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยการ
- งานป้องกัน
- งานฟื้นฟู

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๓๐๘ เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทึ) ๑๐๑,๘๒๖

(๕) งานกิจการสภา อบต.

- งานระเบียบข้อบังคับประชุม
- งานการประชุม
- งานอำนวยการและประสานงาน
- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง
- งานชุมชนสัมพันธ์

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๗๙๘ เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทึ) ๘๘,๒๘๕

(๖) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๑๔,๐๘๑ เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที) ๔๔๒,๖๒๐

(๗) งานส่งเสริมการเกษตร

- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมปศุสัตว์

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๓,๐๘๙ เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที) ๖๓,๗๐๕

๒.๒ ความต้องการอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ใช้แนว ความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning
Framework) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้: Full Time Equivalent
(FTE)เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process)
ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมี
กระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าโดย
เปรียบเทียบ

การพิจารณาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent : FTE) จะ
พิจารณาจากปริมาณของงานที่สะท้อนในรูปของวัน - เวลาที่ใช้ไป (Time Spending) ใน
การปฏิบัติงาน โดยตัวเลขดังกล่าวจะสะท้อนในรูปของเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full
Time Equivalent) ซึ่งกระบวนการคำนวณจะทำโดยนำเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม -
กระบวนการ - โครงการ มารวมกันทั้งหมดแล้วหารด้วยเวลาปฏิบัติงานมาตรฐานของ
เจ้าหน้าที่หนึ่งคนที่สามารถทำงานได้ใน ๑ ปี ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{อัตรากำลังที่ต้องการ} = \frac{\text{เวลาที่ต้องใช้ในการทำงาน ๑ ปี}}{\text{เวลาที่พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ๑ คนทำงานใน ๑ ปี (FTE)}}$$

โดยที่ Full Time Equivalent : FTE เท่ากับ ๒๓๐ วัน/ปี x ๖ ชั่วโมง/วัน = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ = ๘๒,๘๐๐ นาที

/ดังนั้น...

ดังนั้น อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละงานของสำนักงานปลัด มีดังนี้

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทึ่)/๘๒,๘๐๐	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)/๑,๓๘๐	อัตรากำลังที่ ต้องการ (คน)
๑	งานบริหารงานทั่วไป	๗๘๔,๑๖๖	๓๘,๒๐๕	๙.๔๘
๒	งานนโยบายและแผน	๑๑๐,๐๒๐	๖๖๗	๑.๓๓
๓	งานกฎหมายและคดี	๑๐๕,๘๑๘	๔๗๓	๑.๒๘
๔	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๐๑,๘๒๖	๓๐๘	๑.๒๓
๕	งานกิจการสภา อบต.	๘๘,๒๘๕	๗๙๘	๑.๐๗
๖	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔๔๒,๖๒๐	๑๔,๐๘๑	๕.๓๖
๗	งานส่งเสริมการเกษตร	๖๓,๗๐๕	๓,๐๘๙	๐.๗๗
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑๖

๒.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ สำนักงานปลัดได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในรอบอัตรา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

สำนักงานปลัด อบต.

มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- | | |
|---|---------|
| ๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.) | ๑ อัตรา |
| ๒. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. | ๑ อัตรา |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. | ๑ อัตรา |
| ๔. นิติกร ปก./ชก. | ๑ อัตรา |
| ๕. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. | ๑ อัตรา |

ลูกจ้างประจำ

- | | |
|-----------|---------|
| ๑. ภารโรง | ๑ อัตรา |
|-----------|---------|

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|--------------------------------|---------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๓ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข | ๑ อัตรา |
| ๓. พนักงานขับรถยนต์ | ๑ อัตรา |

/พนักงานจ้าง...

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|---------------------------------------|---------|
| ๑. คนงานทั่วไป (สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า) | ๑ อัตรา |
| ๒. คนงานทั่วไป | ๓ อัตรา |

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารงานทั่วไป กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๔ คน)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๑๙ คน)

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- ภารโรง ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๓ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

- คนงานทั่วไป (สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า) ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป ๓ อัตรา

อัตรากำลังที่ต้องการ

กรอบอัตรากำลัง งานบริหารงานทั่วไป ปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๓ คน)
- กรอบอัตรากำลังงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

/ผลการ..

ผลการวิเคราะห์ : งานกฎหมายและคดี ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วน
ตำบล จำนวน ๑ อัตรา

- นิติกรชำนาญการ ๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๒ คน)

กรอบอัตรากำลัง งานกฎหมายและคดีปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความ
รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอด
ทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ : งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ปัจจุบันงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีอัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๓ คน
แต่ไม่มีพนักงานส่วนตำบลรับผิดชอบในงานนี้โดยตรงมี นิติกรชำนาญการ เป็น
ผู้รับผิดชอบ จึงกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

เนื่องจากยังไม่มีกรอบอัตรากำลังงานป้องกันและบรรเทาฯ ซึ่งปัจจุบัน
ผู้รับผิดชอบงานนี้อยู่คือ นิติกรชำนาญการ เป็นผู้รับผิดชอบ จึงทำให้ไม่เพียงพอกับ
อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และ
ปริมาณงาน จึงเห็นควรกำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือ จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
- ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ : งานกิจการสภา อบต.

ปัจจุบันงานกิจการสภา มีอัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๗ คน แต่ไม่มีพนักงาน
ส่วนตำบลรับผิดชอบในงานนี้โดยตรงได้มอบหมายให้ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่งานกิจการสภา และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติ
หน้าที่เลขานุการสภาเนื่องจากการปฏิบัติงานกิจการสภาไม่มีงานประจำในการ
ปฏิบัติงานเป็นรายวัน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ผลการวิเคราะห์ : งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยมี
ผู้รับผิดชอบงานนี้อยู่คือ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ซึ่งไม่เพียงพอกับอำนาจหน้าที่
ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน
จึงเห็นควรกำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม เจ้าพนักงานสาธารณสุข
ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา และยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข
จำนวน ๑ อัตรา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมการเกษตร ปัจจุบันได้มอบหมายงานให้
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น และเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร และไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

/๒.๔ สรุปผล....

๒.๕ สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

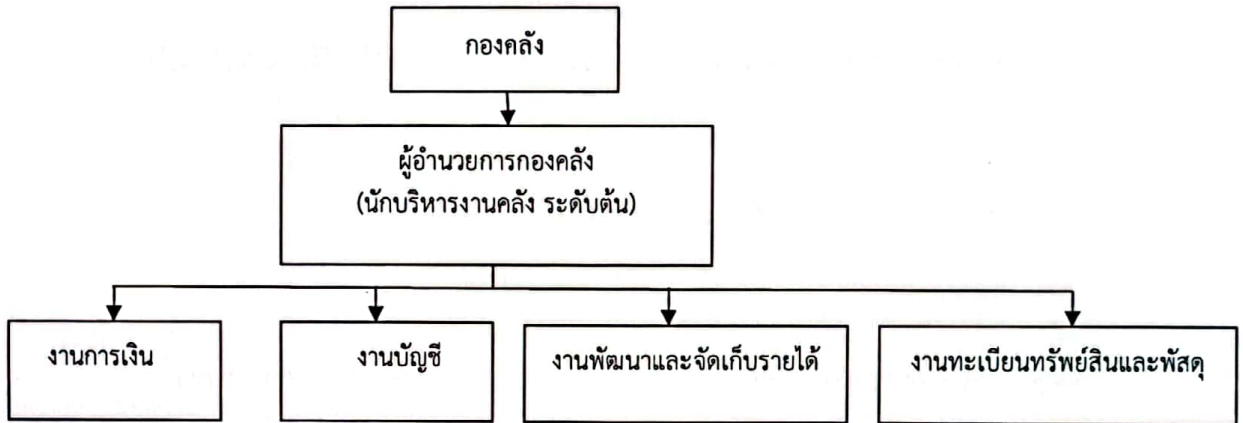
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	-	-	-	-๑			
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๑๕	๑๖	๑๖	๑๖	+๑	-	-	

/การ...

การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

๑. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน

๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการกองคลัง



๑.๒ ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งานหลัก ดังนี้

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๒. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

๒.๑ สถิติปริมาณงาน

(๑) งานการเงิน

- งานการเงิน
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๑,๕๒๑ เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที) = ๒๔๐,๓๓๐

(๒) งานบัญชี

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๓,๓๗๐ เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที) = ๓๘๑,๔๑๒

(๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๓,๕๕๐ เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที) = ๓๑๘,๑๐๐

(๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๑,๔๘๐ เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที) = ๑๙๐,๖๐๐

๒.๒ ความต้องการอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ใช้แนว ความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning
Framework) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้: Full Time Equivalent
(FTE)เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process)
ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมี
กระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าโดย
เปรียบเทียบ

/การ...

การพิจารณาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent : FTE) จะพิจารณาจากปริมาณของงานที่สะท้อนในรูปของวัน - เวลาที่ใช้ไป (Time Spending) ในการปฏิบัติงาน โดยตัวเลขดังกล่าวจะสะท้อนในรูปของเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent) ซึ่งกระบวนการคำนวณจะทำได้โดยนำเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม - ภาระงาน

- โครงการ มารวมกันทั้งหมดแล้วหารด้วยเวลาปฏิบัติงานมาตรฐานของเจ้าหน้าที่หนึ่งคนที่สามารถทำงานได้ใน ๑ ปี ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{อัตรากำลังที่ต้องการ} = \frac{\text{เวลาที่ต้องใช้ในการทำงาน ๑ ปี}}{\text{เวลาที่พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ๑ คนทำงานใน ๑ ปี (FTE)}}$$

โดยที่ Full Time Equivalent : FTE เท่ากับ ๒๓๐ วัน/ปี x ๖ ชั่วโมง/วัน = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ = ๘๒,๘๐๐ นาที

ดังนั้น อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละงานของกองคลัง มีดังนี้

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)	อัตรากำลังที่ต้องการ (คน)
๑	งานการเงิน	๒๔๐,๓๓๐	๑,๕๒๑	๒.๘๔
๒	งานบัญชี	๓๘๑,๔๑๒	๓,๓๗๐	๔.๕๗
๓	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๓๑๘,๑๐๐	๓,๕๕๐	๓.๗๓
๔	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑๙๐,๖๐๐	๑,๕๘๐	๒.๒๔
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑๐

๒.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ กองคลังได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบอัตรา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

/กองคลัง..

กองคลัง มีกรอบอัตรากำลั้ดงนี้

๑. นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑ อัตร
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑ อัตร
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑ อัตร
๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑ อัตร
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑ อัตร
๖. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๒ อัตร
๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑ อัตร

ลูกจ้างประจำ

๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑ อัตร
-------------------------------	--------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑ อัตร
------------------------------------	--------

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑ อัตร
------------------------	--------

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ (ขนาดกลาง) เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลั้ดง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานการเงิน มีกรอบอัตรากำลั้ดงนี้

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. ๑ อัตร
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. ๑ อัตร
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ๑ อัตร

(อัตรากำลั้ดงคนที่ต้องการ ๒.๘๔ คน)

กรอบอัตรากำลั้ดงงานการเงินปัจจุบันอัตรากำลั้ดงมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน และเพื่อเป็นลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตร ในแผนอัตรากำลั้ดง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ : งานบัญชี มีกรอบอัตรากำลั้ดงนี้

- ลูกจ้างประจำ

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตร

(อัตรากำลั้ดงคนที่ต้องการ ๔.๕๗ คน)

กรอบอัตรากำลั้ดงงานบัญชีปัจจุบันอัตรากำลั้ดงมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน

/ผลการ...

ผลการวิเคราะห์ : งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ ๑ อัตรา

(อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๓.๗๓ คน)

กรอบอัตรากำลังงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ปัจจุบันอัตรากำลังเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานตลอดทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. ๒ อัตรา

(อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๒.๒๔ คน)

กรอบอัตรากำลังงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ปัจจุบันอัตรากำลังเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานตลอดทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

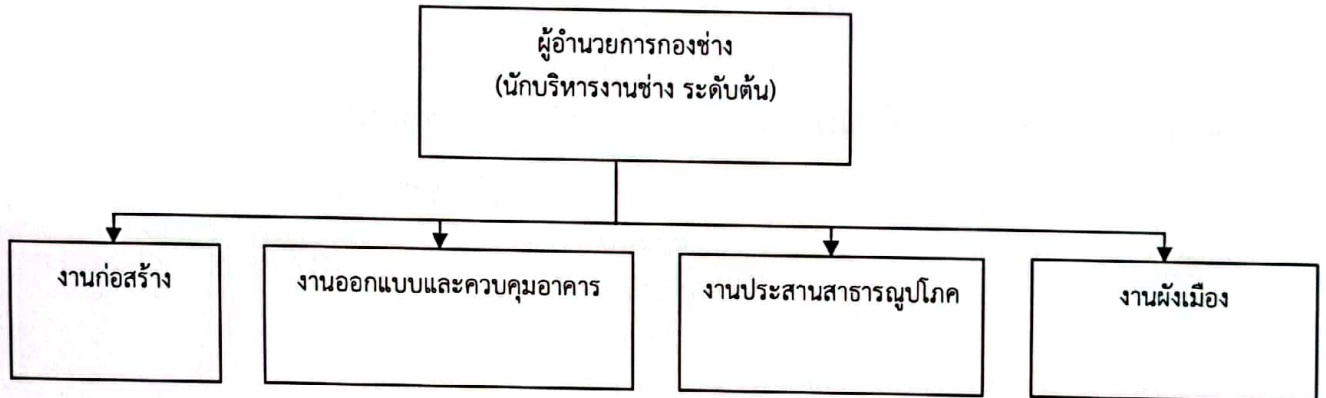
๒.๔ สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจตมตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๑	๑๐	๑๐	๑๐	-๑			

**การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน**

๑. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน

๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการกองช่าง



๑.๒ ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง

๒. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

๒.๑ สถิติปริมาณงาน

(๑) งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้าง

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๒,๑๙๒ เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทื) = ๒๙๕,๑๕๕

/ (๒) งาน...

(๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๑,๕๘๒ เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทิต) = ๒๖๓,๗๗๐(๓)

งานประสานสาธารณูปโภค

- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๘,๗๙๑ เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทิต) = ๘๓๑,๕๒๐

(๔) งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๑๐๔ เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทิต) = ๕๕,๒๐๐

๒.๒ ความต้องการอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ใช้แนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้: Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ อัตรากำลังคนมากกว่าโดยเปรียบเทียบ

การพิจารณาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent : FTE) จะพิจารณาจากปริมาณของงานที่สะท้อนในรูปของวัน - เวลาที่ใช้ไป (Time Spending) ในการปฏิบัติงาน โดยตัวเลขดังกล่าวจะสะท้อนในรูปของเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent) ซึ่งกระบวนการคำนวณจะทำโดยนำเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม - กระบวนงาน - โครงการ มา รวมกันทั้งหมดแล้วหารด้วยเวลาปฏิบัติงานมาตรฐานของเจ้าหน้าที่หนึ่งคนที่สามารถทำงานได้ใน ๑ ปี ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{อัตรากำลังที่ต้องการ} = \frac{\text{เวลาที่ต้องใช้ในการทำงาน ๑ ปี}}{\text{เวลาที่พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ๑ คนทำงานใน ๑ ปี (FTE)}}$$

โดยที่ Full Time Equivalent : FTE เท่ากับ ๒๓๐ วัน/ปี x ๖ ชั่วโมง/วัน = ๑,๓๘๐ ชั่วโมงหรือ = ๘๒,๘๐๐ นาที ดังนั้น อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละงานของกองช่าง มีดังนี้

/ลำดับ...

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทิต)/๘๒,๘๐๐	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)/๑,๓๘๐	อัตรากำลังที่ต้องการ (คน)
๑	งานก่อสร้าง	๒๙๕,๑๔๕	๒,๑๙๒	๓.๕๖
๒	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๒๖๓,๗๗๐	๑,๕๘๒	๓.๑๘
๓	งานประสานสาธารณูปโภค	๘๓๑,๕๒๐	๘,๗๙๑	๑๐.๐๒
๔	งานผังเมือง	๕๕,๒๐๐	๑๐๔	๐.๖๗
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑๒

๒.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ กองช่างได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

กองช่าง

- | | |
|---|--------------|
| ๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง) | ๑ อัตรากำลัง |
| ๒. วิศวกรโยธา ปก./ชก. | ๑ อัตรากำลัง |
| ๓. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. | ๑ อัตรากำลัง |
| ๔. นายช่างโยธา ปง./ชง. | ๑ อัตรากำลัง |
| ๕. เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. | ๑ อัตรากำลัง |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- | | |
|----------------------------|--------------|
| ๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ อัตรากำลัง |
| ๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ อัตรากำลัง |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | ๑ อัตรากำลัง |
| ๔. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ | ๑ อัตรากำลัง |

ประเภทผู้มีทักษะ

- | | |
|-----------------------------------|--------------|
| ๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑ อัตรากำลัง |
|-----------------------------------|--------------|

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|----------------|--------------|
| ๑. คนงานทั่วไป | ๓ อัตรากำลัง |
|----------------|--------------|

/ผลการ...

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานก่อสร้าง มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นายช่างโยธา ปง./ชง. ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๕๖)

กรอบอัตรากำลัง งานก่อสร้าง ปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- วิศวกรโยธา ปก./ชก. ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ๑ อัตรา

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๑๘)

กรอบอัตรากำลัง งานออกแบบและควบคุมอาคาร ปัจจุบันมีไม่เพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน จึงกำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือ นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา และผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ : งานประสานสาธารณูปโภค มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา ๑ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป ๒ อัตรา

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๑๐.๐๒)

กรอบอัตรากำลัง งานประสานสาธารณูปโภค ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน

/ผลการ...

ผลการวิเคราะห์ : งานผังเมือง มีปริมาณอัตราความต้องการคน ๐.๖๗ ไม่มีกรอบ
อัตรากำลังในงานนี้ ปัจจุบันงานผังเมือง มีปริมาณงานในการจัดทำแผนที่ภาษีขององค์การ
บริหารส่วนตำบลควนขนุน โดยมีนายช่างโยธาอาวุโส เป็นผู้รับผิดชอบ

๒.๔ สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

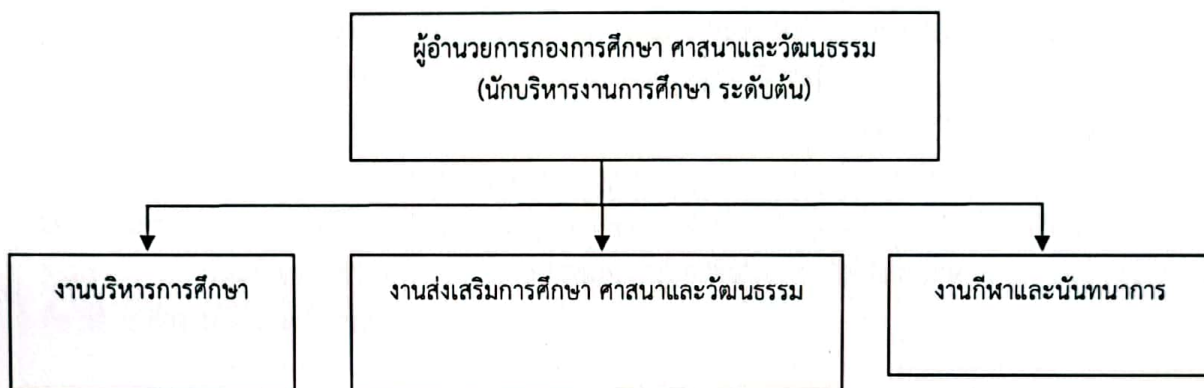
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปง/ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๑๓	๑๕	๑๕	๑๕	+๒			

/การ....

การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

๑. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน

๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



๑.๒ ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

เกี่ยวกับงานการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริมทำนุบำรุงและรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งาน

- (๑) งานบริหารการศึกษา
- (๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) งานกีฬาและนันทนาการ

๒. วิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

๒.๑ สถิติปริมาณงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) งานบริหารการศึกษา
 - แผนและวิชาการ
 - การศึกษาปฐมวัย
 - การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๑,๙๗๐ เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทิต) = ๕๓๖,๖๖๐

- (๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม
 - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน
 - การศึกษานอกระบบ

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๗๓๒ เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทิต) = ๓๘๗,๗๓๐
/(๓) งาน...

(๓) งานกีฬาและนันทนาการ

- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๓๔ เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทีก) = ๔๖๓,๕๖๐

๒.๒ ความต้องการอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ใช้แนว ความคิด การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ ใช้: Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าโดยเปรียบเทียบ

การพิจารณาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent : FTE) จะพิจารณาจากปริมาณ ของงานที่สะท้อนในรูปของวัน - เวลาที่ใช้ไป (Time Spending) ในการปฏิบัติงาน โดยตัวเลขดังกล่าวจะสะท้อนใน รูปของเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent) ซึ่งกระบวนการคำนวณจะทำโดยนำเวลาที่ใช้ในแต่ละ กิจกรรม - กระบวนการ - โครงการ มารวมกันทั้งหมดแล้วหารด้วยเวลาปฏิบัติงานมาตรฐานของเจ้าหน้าที่หนึ่งคน ที่สามารถทำงานได้ใน ๑ ปี ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{อัตรากำลังที่ต้องการ} = \frac{\text{เวลาที่ต้องใช้ในการทำงาน ๑ ปี}}{\text{เวลาที่พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ๑ คนทำงานใน ๑ ปี (FTE)}}$$

โดยที่ Full Time Equivalent : FTE เท่ากับ ๒๓๐ วัน/ปี x ๖ ชั่วโมง/วัน = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ = ๘๒,๘๐๐ นาที

ดังนั้น อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีดังนี้

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทีก)/๘๒,๘๐๐	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)/๑,๓๘๐	อัตรากำลังที่ ต้องการ (คน)
๑	งานบริหารการศึกษา	๕๓๖,๖๖๐	๑,๘๗๐	๖.๕๐
๒	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๓๘๗,๗๓๐	๗๓๒	๔.๗๑
๓	งานกีฬาและนันทนาการ	๔๖๓,๕๖๐	๓๔	๕.๕๘
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๕
อัตรากำลังศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ ศูนย์ (จำนวนเด็ก ๑๐: ครู ๑)				๑๑

/๒.๓ การ...

๒.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ กองการศึกษา ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในรอบอัตร่า ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

กองการศึกษา มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) ๑ อัตร่า

๒. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๑ อัตร่า

๓. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ๑ อัตร่า

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒ อัตร่า

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๓ ศูนย์ ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด

- ครู ๑ อัตร่า

- ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ๓ อัตร่า

๒. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดศุภศาสนาราม

- ครู ๑ อัตร่า

- ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตร่า

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ อัตร่า

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่านางพรหม

- ครู ๒ อัตร่า

- ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ๑ อัตร่า

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ อัตร่า

/ผลการ...

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภท สามัญ (ขนาดกลาง) ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหาร ที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การ บริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ต่อไป)

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารงานการศึกษา มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๑ อัตรา (อัตรากำลังความต้องการ = ๑.๒๗ คน)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ๑ อัตรา (อัตรากำลังความต้องการ = ๒.๗๑ คน)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๓ ศูนย์ ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด

- ครู ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ๓ อัตรา

๒. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดศุภศาสนาราม

- ครู ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ อัตรา

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่านางพรหม

- ครู ๒ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง งานบริหารงานการศึกษา ซึ่งปัจจุบันดูจากจำนวนเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในแต่ละ ศูนย์ฯ จำนวนครุมีเพียงพอกับจำนวนเด็ก จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา และยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งอื่นยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒ อัตรา
- (อัตรากำลังความต้องการ = ๔.๗๑ คน)

กรอบอัตรากำลัง งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันมีไม่เพียงพอกับอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน จึงขอกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ : งานกีฬาและนันทนาการ มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๑ อัตรา (อัตรากำลังความต้องการ = ๒.๙๕ คน)

กรอบอัตรากำลัง งานกีฬาและนันทนาการ ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน

/๒.๔ สรุป...

๒.๔ สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

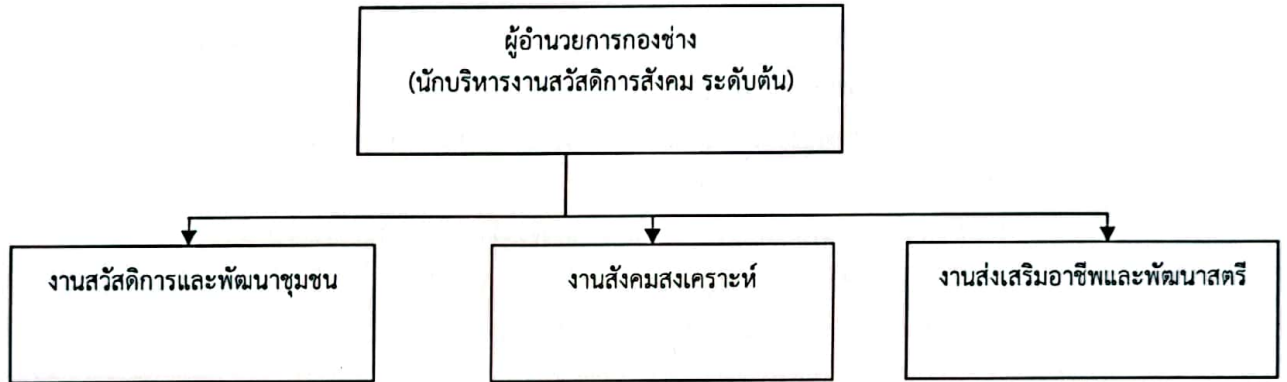
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดศุภศาสตราราม								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เดิม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่านางพรหม								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๗	๑๖	๑๖	๑๖	-๑			

/การ...

**การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกองสวัสดิการสังคม
องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน**

๑. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน

๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการกองสวัสดิการสังคม



๑.๒ ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหน้าแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และกิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๒. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

๒.๑ สถิติปริมาณงาน

(๑) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน
- งานสวัสดิการเด็ก เยาวชน และครอบครัว
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๑,๐๖๓ เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทื) = ๕๕๒,๐๘๐

(๒) งานสังคมสงเคราะห์

- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และครอบครัว
- งานสงเคราะห์เป็ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๖๐๐ เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทื) = ๔๒๙,๓๐๐

(๓)งาน....

(๓) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

- งานส่งเสริม และพัฒนาอาชีพ
- งานส่งเสริม และพัฒนาสตรี
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๙๕ เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทิต) = ๒๓๙,๑๕๐

๒.๒ ความต้องการอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ใช้แนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้: Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า โดยเปรียบเทียบการพิจารณาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent : FTE) จะพิจารณาจากปริมาณของงานที่สะท้อนในรูปของวัน - เวลาที่ใช้ไป (Time Spending) ในการปฏิบัติงาน โดยตัวเลขดังกล่าวจะสะท้อนในรูปของเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent) ซึ่งกระบวนการคำนวณจะทำโดยนำเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม - กระบวนการ - โครงการ มารวมกันทั้งหมดแล้วหารด้วยเวลาปฏิบัติงานมาตรฐานของเจ้าหน้าที่หนึ่งคนที่สามารถทำงานได้ใน ๑ ปี ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{อัตรากำลังที่ต้องการ} = \frac{\text{เวลาที่ต้องใช้ในการทำงาน ๑ ปี}}{\text{เวลาที่พนักงาน/เจ้าหน้าที่ ๑ คนทำงานใน ๑ ปี (FTE)}}$$

โดยที่ Full Time Equivalent : FTE เท่ากับ ๒๓๐ วัน/ปี x ๖ ชั่วโมง/วัน = ๑,๓๘๐ ชั่วโมงหรือ = ๘๒,๘๐๐ นาที ดังนั้น อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละงานของกองสวัสดิการสังคม มีดังนี้

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทิต)/๘๒,๘๐๐	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)/๑,๓๘๐	อัตรากำลังที่ต้องการ (คน)
๑	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๕๕๒,๐๘๐	๑,๐๖๓	๖.๕๓
๒	งานสังคมสงเคราะห์	๔๒๙,๓๐๐	๖๐๐	๕.๑๕
๓	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๒๓๙,๑๕๐	๙๕	๓.๒๐
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๕

๒.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ กองสวัสดิการสังคม ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแผนอัตร่า ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

กองสวัสดิการสังคม

๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)

๑ อัตร่า

๒. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. ๑ อัตร่า

๓. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. ๑ อัตร่า

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตร่า

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑ อัตร่า

พนักงานจ้างทั่วไป

๑ .คนงานทั่วไป ๑ อัตร่า

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ (ขนาดกลาง) เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตร่ากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีกรอบอัตร่ากำลังดังนี้

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. ๑ อัตร่า

- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. ๑ อัตร่า

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตร่า

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑ อัตร่า

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป ๑ อัตร่า

(อัตร่ากำลังที่ต้องการ ๖.๕๓)

/กรอบ..

กรอบอัตรากำลัง งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน จึงไม่ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ผลการวิเคราะห์ : งานสังคมสงเคราะห์ มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๕.๑๕)

กรอบอัตรากำลัง งานสังคมสงเคราะห์ ปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่าย ในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๒๐)

กรอบอัตรากำลัง งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

๒.๔ สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ทน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	-	-	-	-๑	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (ต่อ)								
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ)								
๒. ศูนย์อบรมวัดศุภศาสตราราม								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่านางพรหม								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖๓	๖๕	๖๕	๖๕	+๒	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องให้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักงานปลัด อบต.	กลาง	๑	๑	๔๗๐,๒๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๗๓,๑๖๐	๖๘๗,๖๐๐	(๓๗,๓๔๐)
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๓,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	(๒๕,๙๗๐)
๕	นิติกร	ชก.	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๓,๔๔๐	๒๘๖,๖๐๐	๒๙๗,๘๐๐	(๒๓,๗๑๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๒๙๗,๙๒๐	(๒๒,๙๒๐)
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๘	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
	ลูกจ้างประจำ																		
๙	ภารโรง		๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	(๑๖,๖๕๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๑,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๘๐๐	๒๐๗,๐๐๐	๒๑๕,๒๘๐	(๑๕,๙๔๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๗,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	(๑๒,๓๒๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๒๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๙,๓๒๐	๑๔๕,๙๖๐	(๑๐,๗๓๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๑,๒๐๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	(๙,๖๘๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๔	คนงานทั่วไป (สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง																		
๑๖	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๓๐)
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	(๒๓,๔๔๐)
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๔๔,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๒๙๖,๒๘๐	(๒๒,๕๔๐)
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๕,๘๘๐	(๒๖,๗๓๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง (ต่อ)																		
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	(๒๗,๔๙๐)
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๑	๑	๒๕๙,๕๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	(๒๓,๖๒๐)
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๑	๑	๒๖๔,๕๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๘๐	๒๙๖,๗๖๐	(๒๒,๐๔๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๒๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๕,๕๒๐	(๒๓,๕๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๓๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๓,๕๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๖	พนักงานจคมวตรวัดน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง																		
๒๗	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	(๓๐,๗๖๐)
๒๘	วิศวกรโยธา	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	(๒๒,๐๔๐)
๓๐	นายช่างโยธา	อ.ส.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๘๐)
๓๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ขง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๓๒	เจ้าพนักงานประปา	ขง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	(๑๙,๙๗๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๘๗,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๙,๒๘๐	๒๐๓,๐๘๐	๒๑๑,๒๐๐	(๑๕,๖๔๐)
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๑๓๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๔๔๐	๑๔๘,๙๖๐	๑๕๗,๗๒๐	(๑๐,๗๖๐)
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๔๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๐๔๐	๑๕๘,๑๖๐	๑๖๔,๕๒๐	(๑๒,๑๘๐)
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๔๑,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๗๒๐	๑๕๓,๗๒๐	๑๕๙,๙๖๐	(๑๓,๘๔๐)
๓๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๓๓,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๖๐๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๕๐,๘๘๐	(๑๓,๓๒๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๙	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนแห่งสหภาพแห่งชาติ			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ในวงรวม ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖										
๔๐	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผ.กองการศึกษาไม่บริหารงานการศึกษา	ค.บ	๑	๓๐๗,๒๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๔๐	๓๖๒,๖๕๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๕๒๐	๓๖๒,๖๕๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๕๒๐	(๒๕,๓๑๐)	
๔๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	
๔๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ		-	๐	๐	๐	๐	๐	+๑	-	-	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๗,๒๐๐	๓๘๗,๒๐๐	๓๘๗,๒๐๐	๓๘๗,๒๐๐	๓๘๗,๒๐๐	๓๘๗,๒๐๐	พนักงานเดิม
๔๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑๔๐,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๕,๘๐๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๘๐๐	๑๔๕,๘๐๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๘๐๐	(๑๑,๖๘๐)	
๔๔	พนักงานจ้างทั่วไป		-	๐	๐	๐	๐	๐	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ว่างเต็ม)
๔๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าสาบ		๑	-	๐	๐	๐	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างตามแผน
๔๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๕๐,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๐๕๐	๒,๐๕๐	๒,๐๕๐	๕๒,๐๙๐	๕๔,๑๔๐	๕๖,๑๙๐	๕๒,๐๙๐	๕๔,๑๔๐	๕๖,๑๙๐	๕๒,๐๙๐	ว่างตามแผน
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) (๔,๑๓๐)		๑	๓๗,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๕๖๐	๑,๕๖๐	๑,๕๖๐	๓๘,๗๖๐	๔๐,๓๒๐	๔๑,๘๘๐	๓๘,๗๖๐	๔๐,๓๒๐	๔๑,๘๘๐	๓๘,๗๖๐	ว่างตามแผน
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) (๒,๒๐๐)		๑	๒๖,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๑,๐๘๐	๒๗,๔๘๐	๒๘,๕๖๐	๒๙,๖๔๐	๒๗,๔๘๐	๒๘,๕๖๐	๒๙,๖๔๐	๒๗,๔๘๐	ว่างตามแผน
๔๙	ศูนย์อบรมวัดศุภคาสธรรม		๑	-	๐	๐	๐	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างตามแผน
๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๘๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๒๐๐	๓,๒๐๐	๓,๒๐๐	๘๖,๗๒๐	๘๙,๙๒๐	๙๓,๑๒๐	๘๖,๗๒๐	๘๙,๙๒๐	๙๓,๑๒๐	๘๖,๗๒๐	ว่างตามแผน
๕๑	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	-	๐	๐	๐	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างตามแผน
๕๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่ามางพรม		๒	-	๐	๐	๐	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างตามแผน
๕๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๔๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๖๘๐	๑,๖๘๐	๑,๖๘๐	๔๓,๓๒๐	๔๕,๐๐๐	๔๖,๖๘๐	๔๓,๓๒๐	๔๕,๐๐๐	๔๖,๖๘๐	๔๓,๓๒๐	ว่างตามแผน
๕๔	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	-	๐	๐	๐	๐	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสวัสดิการสังคม																			
๕๕	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๕๑,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๕๖๐	ว่างเต็ม
๕๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๕๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปจ.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๓,๕๓๐)
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๓,๕๐๐)
๕๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑๕๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๑๒๐	๑๖๕,๔๘๐	๑๗๒,๒๐๐	(๑๒,๗๕๐)
๖๐	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
(๕)	รวม		๖๕	๕๔	๑๓๘,๘๘๐,๖๐๐	๑๗๘,๐๐๐	๖๕	๖๕	๖๕	+๖	-	-	๓,๒๓๙,๕๒๐	๔๒๓,๐๖๐	๔๒๙,๕๕๐	๓๓,๐๐๖,๗๐๐	๓๓,๔๕๒,๗๖๐	๓๓,๘๘๓,๓๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๓,๙๕๓,๐๐๕	๒,๐๓๖,๔๑๔	๒,๐๘๒,๔๙๕	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๓๘,๙๕๗,๗๐๕	๓๕,๔๘๙,๑๗๔	๓๕,๙๖๕,๗๙๕	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๓,๓๘๕	๒๒,๓๘๘	๒๒,๖๐	

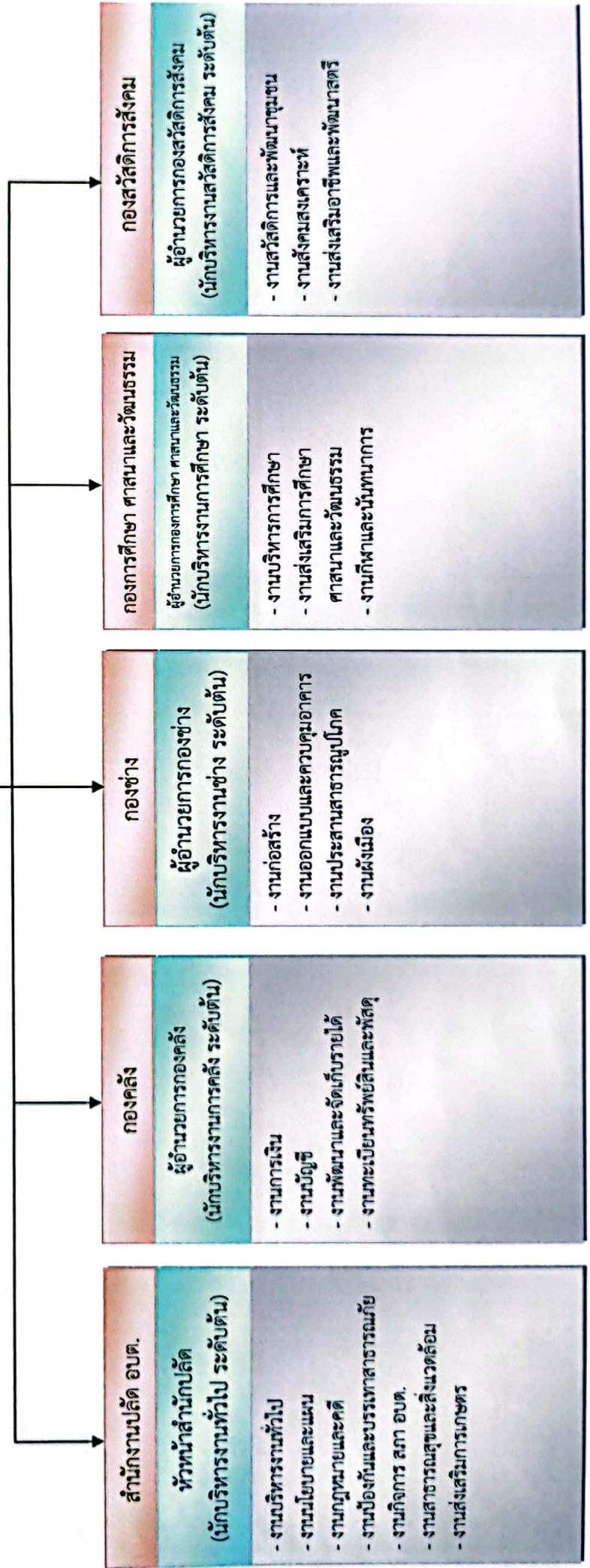
หมายเหตุ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๖๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๖๔,๐๕๐,๐๐๐ บาท = (๖๑,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๖๑,๐๐๐,๐๐๐ = ๖๔,๐๕๐,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๖๗,๒๕๒,๕๐๐ บาท = (๖๔,๐๕๐,๐๐๐ x ๕%) + ๖๔,๐๕๐,๐๐๐ = ๖๗,๒๕๒,๕๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๗๐,๖๑๕,๑๒๕ บาท = (๖๗,๒๕๒,๕๐๐ x ๕%) + ๖๗,๒๕๒,๕๐๐ = ๗๐,๖๑๕,๑๒๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายเศรษฐา ชูคำ	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๔๗๐,๒๘๐ (๓๙,๑๙๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๓๘,๒๘๐
	สำนักงานปลัด อบต. พนักงานส่วนตำบล											
๒	นางสาวสุพัตรา ชูกลิ้น	ร.บ.ม. (สาขา การจัดการ)	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.)	ต้น	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
๓	นายฐานิส ขวัญกลับ	ร.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๘,๔๐๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๘,๔๐๐
๔	นางสาวภิทร่า คงคานนท์	ร.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๕	นางสาวภรณ์พรรณ บุญเมือก	น.ม. (นิติศาสตรมหาบัณฑิต)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๖๐,๕๒๐ (๒๑,๗๓๐x๑๒)	-	-	๒๖๐,๕๒๐
๖	นางสาววิตรี รมจันทร์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
๗	-	-	-	-	-	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘	-	-	-	-	-	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง.	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	ลูกจ้างประจำ											
๙	นายณัฐสิทธิ์ ชูธรรม	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๘๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๐	นางอมรรัตน์ มากสวัสดิ์	บธ.บ. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๑,๒๘๐ (๑๕,๙๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๑,๒๘๐
๑๑	นางสาวฐิติมา เรืองสูง	บธ.บ. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๗,๘๔๐ (๑๒,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๘๔๐
๑๒	นายเอกราช ชะหนู	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๘,๗๖๐ (๑๐,๗๓๐x๑๒)	-	-	๑๒๘,๗๖๐
๑๓	นายกันดินันท์ บุตรสว่าง	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๖,๒๘๐ (๙,๖๙๐x๑๒)	-	-	๑๑๖,๒๘๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	สำนักงานปลัด อบต. (ต่อ) พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๔	นายบรรพต นวลขาว	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป (สถานีศูนย์ควบคุมไฟฟ้า)	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๑๕	นายปรีชา ไหมอ่อน	ปวช. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๑๖	นางพรณี นวลขาว	ประถมศึกษา ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๑๗	นายจักรกฤษ คำยศ	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง											
	พนักงานส่วนตำบล											
๑๘	นางสุชดา จันทน์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง (ผ.กองคลัง)	ต้น	๓๕-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง (ผ.กองคลัง)	๔๓๕,๗๒๐	(๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๗๒๐	
๑๙	นางสุมาลี ชูแสง	บธ.ม. (บัญชีและการเงิน)	๓๕-๓-๐๔-๒๓๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๒๓๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๒๓๕,๘๘๐	(๒๔,๕๙๐x๑๒)	-	๒๓๕,๘๘๐	
๒๐	-	-	-	-	-	๓๕-๓-๐๔-๒๓๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๐	-	-	๐	กำหนดเพิ่ม
๒๑	นางอุไรวรรณ ธรรมจักร์	ร.ป.ม. (สาขาวิชา การจัดการ)	๓๕-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๒๕,๘๘๐	(๒๒,๕๙๐x๑๒)	-	๒๒๕,๘๘๐	
๒๒	นางบังอร คชสิงห์	ปวส. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	๒๒๖,๗๖๐	(๒๔,๕๙๐x๑๒)	-	๒๒๖,๗๖๐	
๒๓	นางสาวรัตนา จันทน์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๓๒๕,๘๘๐	(๒๔,๕๙๐x๑๒)	-	๓๒๕,๘๘๐	
๒๔	นางจันทร์มา เนิมบุญ	บธ.บ. (การบริหารงานบุคคล)	๓๕-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๕๕,๕๕๐	(๒๑,๖๒๐x๑๒)	-	๒๕๕,๕๕๐	
๒๕	นางสาววิมลวรรณ ธรรมภิบาลอุดม	ปวส. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	๒๒๕,๘๘๐	(๒๒,๐๔๐x๑๒)	-	๒๒๕,๘๘๐	
	ลูกจ้างประจำ											
๒๖	นางอำไพ ชัยชู	ปวช. (บัญชี)		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๕๕,๐๐๐	(๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๕๕,๐๐๐	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง (ต่อ)											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๗	นางสาวสุภาพร หมวดสงค์	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๘	นายเดชา บุษะเรณู	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	-	-	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองช่าง											
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๙	นายประชา นุ่มจันทร์	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๓๕-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๓๕-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๖,๗๒๐ (๕๖๐x๑๒)	๔๑๘,๒๐๐
๓๐	นายชำนาญศิลป์ สังข์ทอง	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๓๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๓๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๓๕๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๗๒๐
๓๑	นางสุดใจ พันธรัตน์	รป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๓๒	นายไพฑูย์ เมื่องสง	วศ.บ. (ก่อสร้าง)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	๒,๖๔๐ (๒๒๐x๑๒)	๒๙๐,๗๖๐
๓๓	-	-	-	-	-	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปจ./ชง.	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๔	นายเจริญ มะธุระ	ปวส. (ช่างยนต์)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๕	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๖	นายสนิษฐา จันทร์คอน	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๗,๖๘๐ (๑๕,๖๔๐x๑๒)	-	-	๑๘๗,๖๘๐
๓๗	นายอัฐ สุบรรณพันธ์	ปวช. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๓,๑๖๐ (๑๐,๙๓๐x๑๒)	-	-	๑๓๓,๑๖๐
๓๘	นายวัชรินทร์ น้อยเกลี้ยง	ปวส. (เครื่องกลไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๖,๑๖๐ (๑๒,๑๘๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๑๖๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองช่าง (ต่อ)											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๙	นายศักดิ์ดา คำเกลี้ยง	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๓๔๓,๙๖๐ (๑๓,๘๓๐x๑๒)	-	-	๓๔๓,๙๖๐
๔๐	นายจรัส ทองประศรี	ปวช. (ช่างเชื่อม)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๓๓,๕๖๐ (๑๓,๑๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๓,๕๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๑	นายเอกชัย บัวคง	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๔๒	นายจิรพล รัตนปราโมทย์	ปวช. (ช่างเชื่อม)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๔๓	นางจริยา เมืองสง	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
	พนักงานส่วนตำบล											
๔๔	นายชุมชุม ช่วยคุณูปการ	ค.บ. (สาขา การศึกษา)	๓๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๔๙,๓๒๐
๔๕	(ว่าง)	-	๓๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๖	นางสาวจุรีรัตน์ เกตุนิม	บช.บ. (ระบบสารสนเทศทางการบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๒,๘๘๐ (๑๐,๒๔๐x๑๒)	-	-	๑๒๒,๘๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๗	(ว่าง)	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด											
	ครู											
๔๘	นางกชพรรณ เมืองสง	กศ.บ. (สังคมศึกษา) (หลักสูตร ๔ ปี)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๖	ครู	คศ.๑	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๖	ครู	คศ.๑	๓๐๒,๘๘๐ (๒๕,๒๔๐x๑๒)			๓๐๒,๘๘๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด(ต่อ)											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๙	นางสาวปรวพรรณ เหล่าทอง	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย) (หลักสูตร ๕ ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖๒,๘๔๐ (๑๓,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๘๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ต่อ)											
๕๐	นางสาวกรชวัล คงชู	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย) (หลักสูตร ๕ ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๐,๐๐๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๐๐๐
๕๑	นางวรรณานิ ศิลปพงศ์	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย) (หลักสูตร ๕ ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๙,๒๐๐ (๑๑,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๙,๒๐๐
	ศูนย์อบรม วิศวกรรมศาสตร์รวม											
	ครู											
๕๒	นางสาวสิโรพร ช่วยเล็ก	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) (หลักสูตร ๕ ปี)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๗	ครู	คศ.๓	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๗	ครู	คศ.๓	๓๑๗,๘๘๐ (๒๖,๔๙๐x๑๒)			๓๑๗,๘๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๒	นางคุณัญญา เมืองสง	ค.บ. (ภาษาไทย)	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ฯ	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ฯ	-	๒๖๓,๕๒๐ (๒๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๒๖๓,๕๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๓	นางสาวจิตร์ธนา ศิริรัตน์	ปวช.(การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่านางพรหม											
	ครู											
๕๔	นางสาวสุกิจ พิมพ์สาย	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) (หลักสูตร ๕ ปี)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๘	ครู	คศ.๓	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๘	ครู	คศ.๓	๒๖๗,๙๖๐ (๒๒,๓๑๐x๑๒)	-	-	๒๖๗,๙๖๐
๕๕	นางภิรมย์ ทองขาว	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) (หลักสูตร ๕ ปี)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๙	ครู	คศ.๓	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๙	ครู	คศ.๓	๒๖๓,๔๐๐ (๒๑,๙๕๐x๑๒)	-	-	๒๖๓,๔๐๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่านางพรหม(ต่อ)											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๖	นางสาวภาณุชรา เอียดสัน	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย) (หลักสูตร ๕ ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๔,๔๔๐ (๑๒,๘๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๔,๔๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๗	(ว่าง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	กองสวัสดิการสังคม											
	พนักงานส่วนตำบล											
๕๘	(ว่าง)	-	๓๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๕๙	(ว่าง)	-	๓๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๖๐	นายอัลมามีน บินสะมะแอ	ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๕-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๓๕-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๑	นางสาวเฉลิมขวัญ นวลเกลี้ยง	วท.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๖๒	นางสาวอภิภูตา ต้ายศ	ศศ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๕๓,๐๐๐ (๑๒,๗๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๓	นายปฏิภาณ ทองขาว	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลควนขนุน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
