



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน
อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

คำนำ

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

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งว่าง เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

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	๗๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๘๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๘๖

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)
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 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศฯ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยกาหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ 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 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

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 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 ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามากไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย 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 นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effertive Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง 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	นายสมบูรณ์ สงสุรินทร์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕	บ้านควนสามโพธิ์	นายสุวิทย์ ทองเฒ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖	บ้านควนขนุน	นายไสว เมืองทั้ง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗	บ้านป่าเล	นายประสิทธิ์ เรืองดำ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘	บ้านไสนายขัน	นายสรกฤต คงการ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙	บ้านป่าห้าม	นายถาวร ใหม่อ่อน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๐	บ้านต้นปรัง	นายอำนาจ ปานดำ	ผู้ใหญ่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตำนาน
ทิศใต้	ติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน
ทิศตะวันตก	ติดต่อเทศบาลตำบลนาโหนด, เทศบาลตำบลโคกม่วง
ทิศตะวันออก	ติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหวนโพธิ์

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	นาทยา	๖๒๔	๖๐๖	๑,๒๓๐
๒	ท่านางพรหม	๓๓๐	๓๖๖	๖๙๖
๓	ท่าลาด	๒๖๘	๒๗๙	๕๔๗
๔	ควนยาน	๕๔๑	๕๐๖	๑,๐๔๗
๕	ควนสามโพธิ์	๖๙๒	๗๐๗	๑,๓๙๙
๖	ควนขนุน	๔๘๓	๕๓๕	๑,๐๑๘
๗	ป่าเล	๓๑๔	๓๗๗	๖๙๑
๘	ไสนายขัน	๔๒๔	๔๕๙	๘๘๓
๙	ป่าห้าม	๑๘๓	๑๗๖	๓๕๙
๑๐	ตันปรัง	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, ข้าวเหนียว, ข้าวชัยนาท, ข้าวขาวเบตง และข้าวมาเลแดง ข้าวสังข์หยด

การบริการพื้นฐาน

การศึกษา ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน จำแนกได้ ดังนี้ ระดับอนุบาล จำนวน ๓ แห่ง ประกอบด้วย

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

ระดับประถมศึกษา จำนวน ๖ แห่ง ประกอบด้วย

- โรงเรียนวัดท่านางพรหม (หมู่ที่ ๒)
- โรงเรียนบ้านท่าลาด (หมู่ที่ ๓)
- โรงเรียนวัดโพธิญาณวราราม (หมู่ที่ ๔)
- โรงเรียนวัดควนสามโพธิ์ (หมู่ที่ ๕)
- โรงเรียนบ้านไสนายขัน (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)
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านไสนายขัน (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 ประชาชนหมู่บ้าน 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 ข้ำรด 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 การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการ
จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๓ บรรยากาศในชุมชน ปัญหา ขาดภูมิทัศน์ที่น่าอยู่ มีแหล่งน้ำท่วมขัง ขาดการจัดวาง
ระบบผังเมืองรวม การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ

๘.๔ ขยะมูลฝอย ปัญหา ขาดที่ทิ้งขยะ ประชาชนต้องจัดการขยะในครัวเรือนเอง โดยการ
กำจัดขยะตามความเข้าใจของประชาชนเองและการกำจัดขยะอาจไม่ถูกวิธี

๘.๕ ที่สาธารณะประโยชน์ ปัญหา ถูกบุกรุก เจ้าหน้าที่รัฐไม่ดำเนินการอย่างจริงจัง
ความต้องการของประชาชนในด้านต่างๆ

๑.ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ พัฒนาอาชีพกลุ่มอาชีพ ก่อสร้างศูนย์พัฒนาอาชีพและจำหน่ายผลิตภัณฑ์

๑.๒ ฝึกอบรมผู้ประกอบการธุรกิจร้านค้า ให้ความรู้ด้านภาษีอากร

๑.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ท่องเที่ยว ส่งเสริมให้สถานที่สำคัญเป็นแหล่งท่องเที่ยว

๒.ความต้องการด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ จัดสัมมนาประชาสัมพันธ์เรื่องคุณภาพชีวิต

๒.๒ ปรับปรุงสนามกีฬาให้ได้มาตรฐานและก่อสร้างลานกีฬา ส่งเสริมสนับสนุนการแข่งขันกีฬา

ทุกระดับ เชิญชวนให้ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมและการใส่ใจสุขภาพจากการเล่นกีฬาและการ
นันทนาการ

๒.๓ ฝึกอบรมเยาวชนตำบลและผู้นำท้องถิ่นด้านป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด สร้าง
จิตสำนึกให้เกิดขึ้นในชุมชนและให้ความร่วมมือกับการปราบปรามยาเสพติดของหน่วยงานราชการ

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 จัดระบบการใช้
น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

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 ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน จึงนำผลจากการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT มากำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)

(๖) การสาธารณสุข 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 (๑๔)

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 รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและ
สิ่งปฏิกูล 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) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
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. สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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”

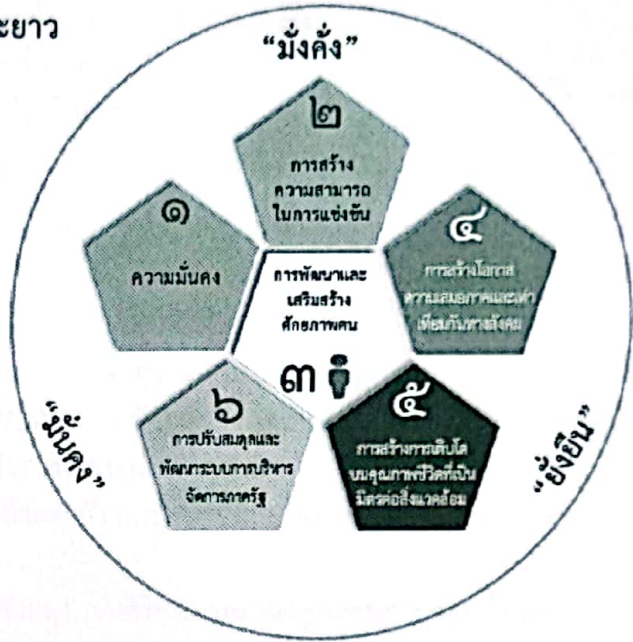
คติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

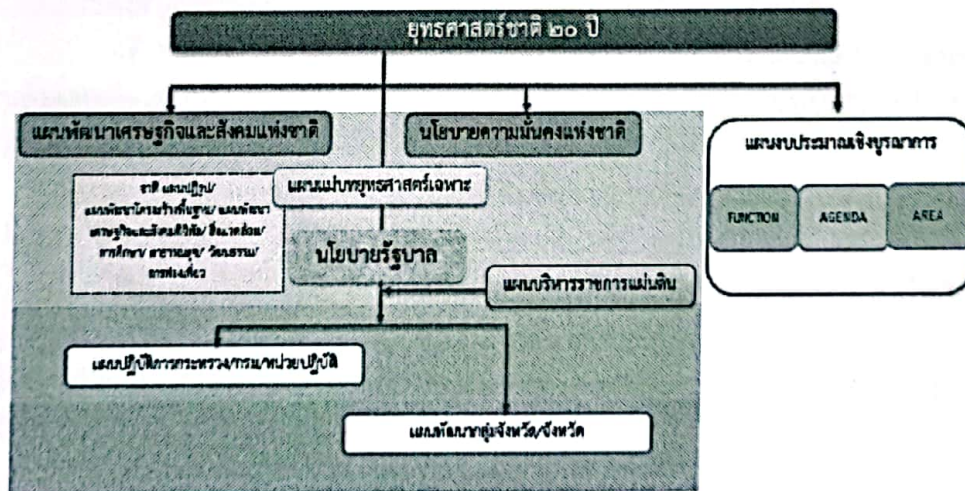
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เศรษฐกิจขยายตัวด้วยการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้นขึ้น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ คนไทยมีศักยภาพและความสามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สังคมไทยมีความเป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย
- ยุทธศาสตร์ที่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

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
 "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
 ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"
 นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข
 และตอบสนองต่อการบรรลุ
 ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ 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 : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
 - 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. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้มีคุณภาพมาตรฐานทางการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แบบครบวงจร

๓. พัฒนาคนให้มีคุณภาพ 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. การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕. เสริมสร้างความมั่นคง และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๔.๑ แผนพัฒนาภาค ภาครวมแนวทางการพัฒนาภาค

ภาคกลาง พัฒนาคกกลางให้เป็นฐานเศรษฐกิจชั้นนำ โดยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และเป็นฐานการผลิตอาหารและสินค้าเกษตรที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และได้มาตรฐานโลก สนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการผลิตอาหารของประเทศ รวมทั้งเป็นศูนย์รวมการท่องเที่ยวของเอเชียที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

ภาคเหนือ พัฒนาภาคเหนือให้เป็นฐานเศรษฐกิจมูลค่าสูง โดยการพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการเชิงสร้างสรรค์ และยกระดับเป็นฐานการผลิตเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย เชื่อมโยงสู่อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป 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

สิ่งแวดล้อม

๓. พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อ

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

- คนพหุคุณมีความรักทางวัฒนธรรม และวิถีดั้งเดิมที่มีคุณค่า มีการศึกษาดี เรียนรู้ตลอดชีวิต มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน พลเมืองโลก และความรัก ภาคภูมิใจในจังหวัดสูง มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการปรับตัวท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงสูง
- คนพหุคุณตื่นตัวทางการเรียนรู้ 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
- สังคมพหุคุณเป็นสังคมที่ให้ความสำคัญกับการสร้างเมืองสีเขียว เกิดวัฒนธรรมการรักษารักษาธรรมชาติในทุกหมู่บ้าน ปัญหาการบุกรุกทำลายป่าไม้ ทรัพยากรลดลง พื้นที่ป่าไม้เพิ่มมากขึ้น อย่างต่อเนื่อง
- พหุคุณเป็นเมืองอากาศบริสุทธิ์ 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 ระดับคุณภาพมาตรฐานส่งออก เกษตรกร และเกษตรกรมีความรักในอาชีพ ภาคภูมิใจในอาชีพ และมีรายได้จากอาชีพที่มั่นคง

- วัฒนธรรม ภูมิปัญญา ประเพณี ผลผลิตจากภูมิปัญญาของจังหวัด สามารถสร้างรายได้เข้าสู่จังหวัด
- แหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยว ทั้งในพื้นที่นิเวศน์ภูเขา-ทะเลสาบ-วัฒนธรรม ศาสนา ประเพณี มีชื่อเสียงระดับประเทศ และนานาชาติ มุ่งสู่อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ แบบครบวงจร โดดเด่นในการท่องเที่ยว เพื่อการเรียนรู้ ศึกษาดูงานการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพ การท่องเที่ยวในเชิงวัฒนธรรม ชุมชนและท้องถิ่นมีความพร้อมในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

พันธกิจ (Mission)

การบริหารเชิงพื้นที่และการพัฒนาจังหวัดพัทลุง มุ่งสู่เมืองเกษตรยั่งยืน การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ โดดเด่น และคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยน้อมนำ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาปรับใช้ในทุกกระบวนการและทุกภาคส่วน ทั้งนี้ ได้กำหนดพันธกิจการพัฒนาจังหวัด ดังนี้

๑. พัฒนาคอนให้มีคุณภาพ สุขภาพดี มีความรู้และปัญญา พร้อมคุณธรรม ครอบครัวยั่งยืน ชุมชนเข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

๒. เสริมสร้าง และจัดการให้เกิดความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ และดูแลรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมการใช้ประโยชน์อย่างรู้คุณค่า

๓. พัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความสามารถในการพึ่งตนเองได้สูง ปรับตัวได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

๔. พัฒนาการเกษตรให้มีความมั่นคงและยั่งยืน เป็นรายได้หลักทางเศรษฐกิจของจังหวัด และความมั่นคงทางอาหารในอนาคต

๕. ส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้มีคุณภาพมาตรฐานทางการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แบบครบวงจร

เป้าประสงค์รวมของแผนยุทธศาสตร์ (Objective)

เพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพการพัฒนาจังหวัดและบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และก้าวไปสู่วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดที่พึงปรารถนาในระยะเวลา ๕ ปี จังหวัดจึงกำหนดเป้าประสงค์รวมของการพัฒนา ดังนี้

๑. พัทลุงเมืองเกษตรคุณภาพมาตรฐานสากลการเกษตรของจังหวัด สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจกระจายรายได้ สร้างงาน อาชีพแก่เกษตรกร และชุมชน

๒. การท่องเที่ยวสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจกระจายรายได้สู่จังหวัดและรักษาสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

๓. ประชาชนมีคุณภาพ เรียนรู้ตลอดชีวิต สังคมน่าอยู่ และมีความสงบด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

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 และการพัฒนาเมืองสู่อนาคต

๔.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ได้นำเสนอผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำ/ทบทวนยุทธศาสตร์
การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดและยุทธศาสตร์การพัฒนางค์การบริหารส่วนจังหวัด
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”

คำนิยาม

คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง ประชาชนได้รับบริการสาธารณะอย่างทั่วถึง 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 ยกกระดับมาตรฐานการผลิตสินค้าทางการเกษตรและอาหาร
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมการท่องเที่ยวในชุมชน	๖.๑ พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวิถีชีวิตชุมชน ๖.๒ ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้มีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๗.๑ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาอย่างต่อเนื่อง ๗.๒ ส่งเสริมกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision) การพัฒนาท้องถิ่น

“การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมดี
มีการศึกษา ก้าวหน้าด้านสาธารณสุข”

พันธกิจ (Mission) การพัฒนาท้องถิ่น

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณสุขปลอดภัยและทั่วถึง
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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
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

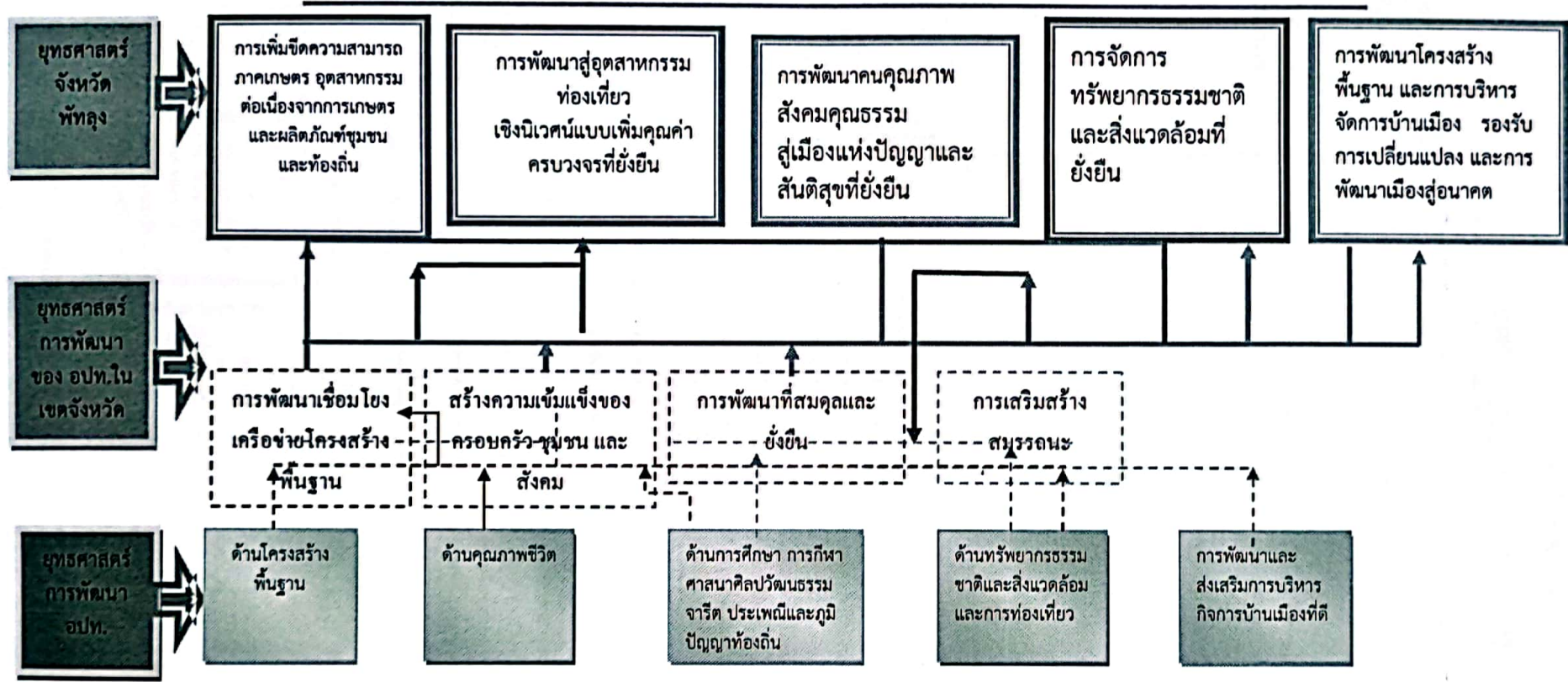
แนวทางการพัฒนา

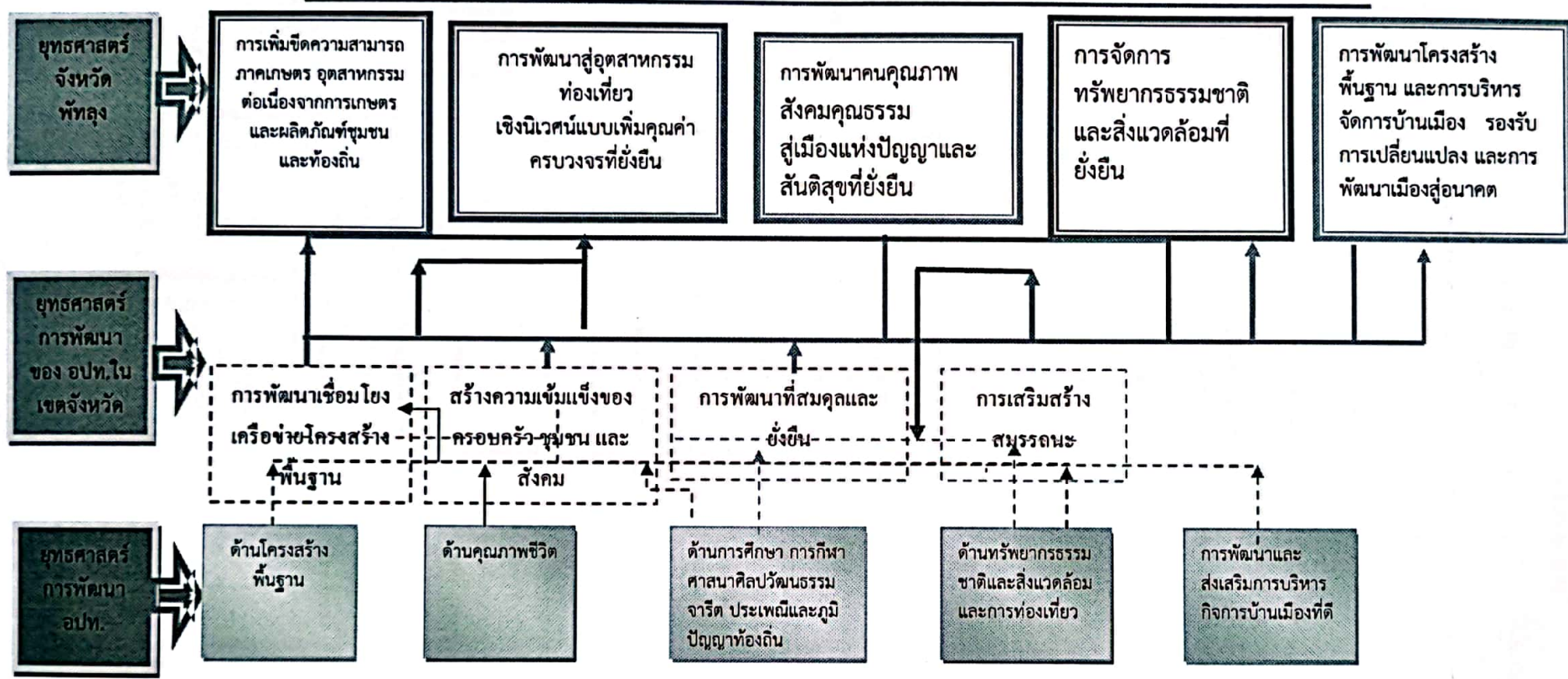
๑. การพัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและสร้างความเข้มแข็งให้กับกระบวนการ
๒. การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของท้องถิ่น

ประชาสังคม

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์จังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โครงการความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔







แผนที่ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แบบ ยท.๐๒

วิสัยทัศน์



การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมดี มีการศึกษา ก้าวหน้าด้านสาธารณสุข

พันธกิจ



- ๑.พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณสุขปลอดภัยและทั่วถึง
- 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

เป้าประสงค์



- ๑.พัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณสุขและสาธารณสุขการ
- ๒.เสริมสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น
- ๓.ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นโดยเฉพาะผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๔.ส่งเสริมกิจกรรมด้านสาธารณสุข
- ๕.สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๖.สนับสนุนด้านการศึกษาทุกระบบให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา
- ๗.สนับสนุนให้ประชาชน เยาวชนเล่นกีฬา ออกกำลังกายเพื่อมีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น
- ๘.อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
- ๙.อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืน
- ๑๐.บริหารจัดการองค์กรให้ได้มาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธศาสตร์



- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ด้านคุณภาพชีวิต
- ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนาศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ด้านทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมและ
- การพัฒนาและ ส่งเสริมการบริหาร การจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา



- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

 - ๑.ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมบำรุงถนน สะพาน คูระบายน้ำ
 - ๒.ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริหารและเพื่อการเกษตร
 - ๓.ขยายเขตและปรับปรุงไฟฟ้า
- ด้านคุณภาพชีวิต

 - ๑.ส่งเสริมการลงทุน และการพัฒนา
 - ๒.ส่งเสริมการพัฒนา ด้าน การเกษตรการแปรรูปผลิตภัณฑ์และการตลาด
 - ๓.ส่งเสริมสวัสดิการ และสังคม สงเคราะห์
 - ๔.ส่งเสริมและพัฒนา ด้าน สาธารณสุข
 - ๕.ป้องกันและแก้ไข
- ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนาศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

 - ๑.ส่งเสริมและพัฒน การศึกษา
 - ๒.ส่งเสริมกีฬาและ นันทนาการ
 - ๓.อนุรักษ์และส่งเสริม ศาสนาศิลปวัฒนธรรม อันดีงามจารีต ประเพณีภูมิปัญญา ท้องถิ่น
- ด้านทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมและ

 - ๑.ส่งเสริมและสนับสนุนการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
 - ๒.การควบคุมมลพิษจากขยะ น้ำเสีย ผู้คนของก๊าซและ กลิ่น
 - ๓.การบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ
 - ๔.ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- การพัฒนาและ ส่งเสริมการบริหาร การจัดการบ้านเมืองที่ดี

 - ๑.การพัฒนา ประชาธิปไตยแบบ มีส่วนร่วมและ สร้างความเข้มแข็ง ให้กับกระบวนการ ประชาสังคม
 - ๒.การพัฒนาและ เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารงานของ ท้องถิ่น

นโยบายการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน ดังนี้

๑. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

๑.๑ รมรงค์ส่งเสริมกระบวนการสร้างคุณธรรม จริยธรรม การสร้างวินัยและจิตสาธารณะของ
คนในตำบล

๑.๒ พัฒนาองค์ความรู้ตำบลสร้างตำบลควนขนุนให้เป็นสังคมแห่งความรู้ มุ่งเน้นคนเป็น
ศูนย์กลางการพัฒนา

๑.๓ ส่งเสริมและจัดทำแผนแม่บทชุมชนและแผนปฏิบัติการชุมชน การรวมกลุ่มของสังคม
องค์กรชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและสร้างเครือข่ายพัฒนาสังคม

๑.๔ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งจัดสวัสดิการที่เป็นพื้นฐาน
สำหรับการพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

๑.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับทิศทางของการสร้างสุขภาวะแบบองค์รวม
และสร้างสังคมอยู่ดีมีสุข

๒. นโยบายการพัฒนาการศึกษา การกีฬา ศาสนา วัฒนธรรม

๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนากระบวนการทางการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบตามอัธยาศัย
และการดำเนินงานเรื่องการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัยอายุ ๓-๕ ปีให้ได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้านและพัฒนาวิชาการ
สู่มาตรฐาน

๒.๒ ส่งเสริมผู้เรียนในตำบลควนขนุนสู่ความเป็นเลิศโดยตัวต่อตัว เน้น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์
ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ เพื่อวางรากฐานในการเพิ่มศักยภาพผู้เรียนแก่เด็กและเยาวชนภายในตำบลสู่ประชาคม
อาเซียน

๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อใช้ในการสืบค้นข้อมูลและ เข้าถึงเครือข่ายต่าง
ๆ ในการเรียนรู้

๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับศาสนาศึกษา การปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา
และการพัฒนาศาสนาสถาน

๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นทุกศาสนา

๒.๖ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการแข่งขันกีฬาทั้งภายในและภายนอกเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้
เด็กเยาวชนและประชาชนทั่วไปได้รับโอกาสในการเล่นกีฬาอย่างถูกวิธีและการออกกำลังกายอย่างทั่วถึง

๓. นโยบายการพัฒนาสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนทุกกลุ่มอายุให้สวัสดิการแก่
คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส

๓.๒ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสุขภาพอนามัยและการจัดการสุขภาวะภาคประชาชน โดยผ่าน
กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชน

๓.๓ พัฒนาปรับปรุงงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมในตำบล ผู้ประกอบการ ร้านค้า ร้านอาหาร เพื่อ
เข้าสู่มาตรฐานอาหารสะอาด รสชาติอร่อย

๓.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการควบคุมป้องกันการเผยแพร่ระบาดของโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อที่
อันตราย

๓.๕ ส่งเสริมการพัฒนายกระดับงานด้านการจัดการสุขภาวะชุมชนแบบองค์รวมให้เกิดการ
ตระหนักและตื่นตัว โดยใช้กระบวนการด้านการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน

๓.๖ ส่งเสริมดูแลสุขภาพแม่และลูกตั้งแตอยู่ในครรภ์ เพื่อให้ทารกมีการพัฒนาทางสมองและมีการเจริญเติบโตทางร่างกาย

๓.๗ ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมเครือข่ายบริการสาธารณสุข อปพร. อสม. มุลนิธิ และองค์กรเอกชนในการช่วยเหลือการกู้ภัยฉุกเฉินผู้ป่วยได้อย่างท่วงที

๔. นโยบายการพัฒนาทางเศรษฐกิจ

๔.๑ ส่งเสริมมุ่งเน้นการเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อยกระดับความรู้ฝีมือและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์และส่งเสริมสนับสนุนการร่วมกลุ่มการผลิตและจำหน่าย

๔.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ให้มีรายได้และการกระจายรายได้เพิ่มขึ้น

๔.๓ ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบลควนขนุนให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของตำบล

๕. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนโครงสร้างการก่อสร้างถนนเพื่อป้องกันน้ำท่วมอย่างถาวร ให้มีภูมิทัศน์ที่สวยงามมีทางสัญจรที่สะดวก มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกาย

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาปรับปรุงระบบการบริการสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน คูระบายน้ำ กิจการประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์สาธารณะ

๕.๓ ส่งเสริมการพัฒนาภูมิทัศน์ สถานที่ราชการหน่วยงานต่าง ๆ ของตำบลตลอดถึงชุมชน การจัดการแผนผังตำบลควนขนุนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาตำบลน่าอยู่

๖. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ รณรงค์ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกสาธารณะทางด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชนและชุมชน 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 พัฒนาองค์กรในตำบลควนขนุนให้เป็นองค์กรที่มีหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและเป็นหน่วยงานบริการสังคมที่ดีมีมาตรฐานตามแบบธรรมมาภิบาล ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา การสร้างกระบวนการเรียนรู้และการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับให้แก่สมาชิกท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานพร้อมทั้งสร้างเสริมกระบวนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณะที่ดีมีมาตรฐานเพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมทางการบริหารและการเมืองภายใต้ระบอบประชาธิปไตยโดยการพัฒนากระบวนการทำงานในระบอบท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นควบคู่ไปกับพัฒนาระบบประชาธิปไตยของชุมชนและภาคประชาชน

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา ติดตามตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

๗.๔ ประสานงานเพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเขาชัยสนและพื้นที่อื่น ๆ ตลอดจนถึงส่วนราชการที่เกี่ยวข้องภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน

๘. นโยบายเร่งด่วน

๘.๑ แก้ไขปัญหาถนนชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ ในเส้นทางที่ติดต่อยกเว้นตำบลในเส้นทางในพื้นที่ทำการเกษตรของราษฎรภายในตำบล

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 โดยใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการบริหารราชการบรรลุเป้าหมาย 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 หรือสิ่งทีอาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต 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 เห็นถึงโอกาสและรู้จุดติ 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 กสท.ซึ่งทำให้ล่าช้า

ภัยคุกคาม (Threat)

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

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ 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

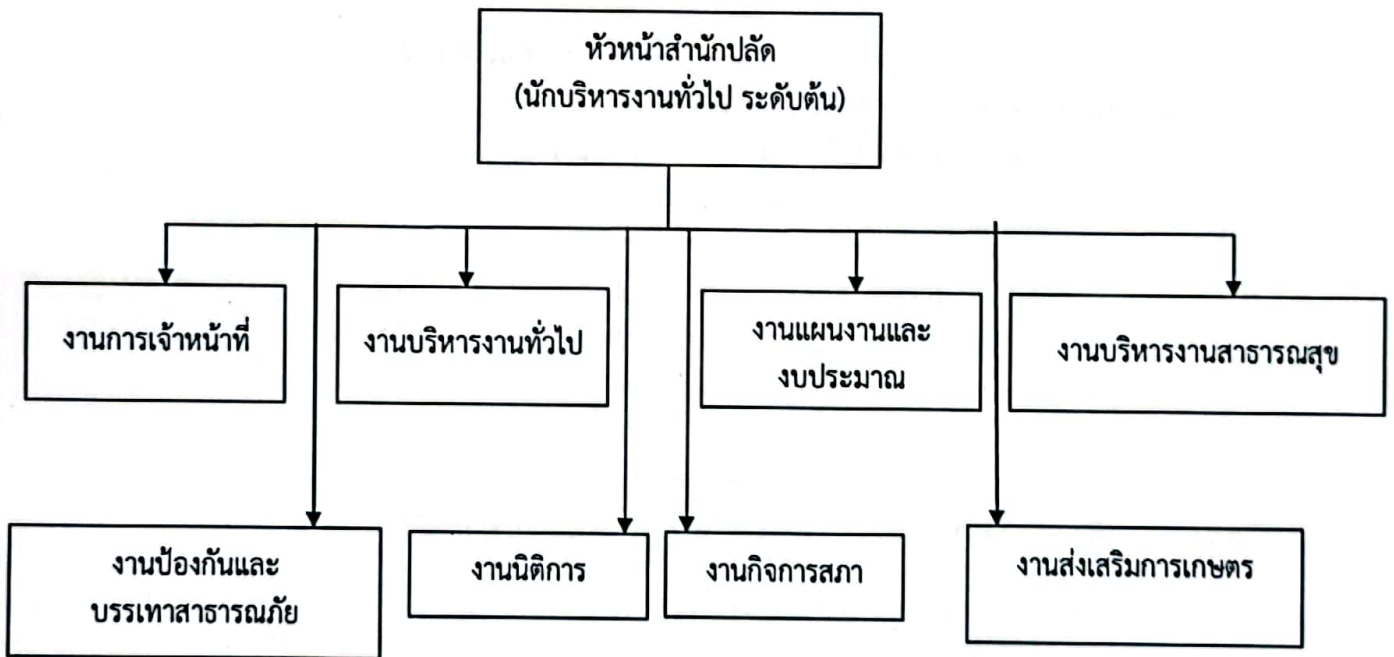
๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

๑. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน

๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



๑.๒ ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคล ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริม การเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งาน รักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งาน สิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน คือ

- (๑) งานการเจ้าหน้าที่
- (๒) งานบริหารงานทั่วไป
- (๓) งานแผนงานและงบประมาณ
- (๔) งานบริหารงานสาธารณสุข
- (๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) งานนิติการ
- (๗) งานกิจการสภา
- (๘) งานส่งเสริมการเกษตร

๒. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

๒.๑ สถิติปริมาณงานสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- งานสรรหาและเลือกสรร
- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
- งานบุคลากรทางการศึกษา
- งานสิทธิและสวัสดิการ
- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง

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

๒. งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานกิจการคณะผู้บริหาร
- งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์
- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี
- งานการประชุม
- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

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

๓. งานแผนงานและงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานงบประมาณ
- งานตรวจติดตามและประเมินผล
- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ

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

๔. งานบริหารงานสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานรักษาความสะอาด

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

๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัยและภัยพิบัติต่าง ๆ

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

๖. งานนิติการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานกฎหมาย
- งานนิติกรรมสัญญา
- งานคดี
- งานวินัย
- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์

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

๗. งานกิจการสภา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานการประชุมสภา
- งานการประชุมกรรมการต่าง ๆ ของสภา
- งานการจัดทำระเบียบวาระการประชุม
- งานรายงานการประชุมสภา
- งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม
- งานระเบียบการทะเบียนประวัติ

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

๘. งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมปศุสัตว์
- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์

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 - กระบวนงาน - 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 อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละงานของสำนักปลัด อบต. มีดังนี้

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)/๘๒,๘๐๐	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)/๑,๓๘๐	อัตรากำลังที่ ต้องการ (คน)
๑	งานการเจ้าหน้าที่	๑๑๐,๐๒๐	๖๖๗	๑.๓๓
๒	งานบริหารงานทั่วไป	๗๘๔,๑๖๖	๓๘,๒๐๕	๙.๔๘
๓	งานแผนงานและงบประมาณ	๑๐๕,๘๑๘	๔๗๓	๑.๒๘
๔	งานบริหารงานสาธารณสุข	๔๔๒,๖๒๐	๑๔,๐๘๑	๕.๓๖
๕	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๐๑,๘๒๖	๓๐๘	๑.๒๓
๖	งานนิติการ	๑๐๑,๘๒๖	๓๐๘	๑.๒๓
๗	งานกิจการสภา	๘๘,๒๘๕	๗๙๘	๑.๐๗
๘	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. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ สำนักปลัด อบต. ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑ อัตรากำลัง
๒. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑ อัตรากำลัง
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑ อัตรากำลัง
๔. นิติกร ปก./ชก.	๑ อัตรากำลัง
๕. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑ อัตรากำลัง
๖. เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑ อัตรากำลัง
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	๑ อัตรากำลัง

ลูกจ้างประจำ

๑. ภารโรง	๑ อัตรากำลัง
-----------	--------------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓ อัตรากำลัง
๒. พนักงานขับรถยนต์	๑ อัตรากำลัง

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานทั่วไป (สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า)	๑ อัตรากำลัง
๒. คนงานทั่วไป	๓ อัตรากำลัง

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงานและภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ : งานการเจ้าหน้าที่ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรากำลัง ดังนี้

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๑ อัตรากำลัง (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๔ คน)

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

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารงานทั่วไป กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วน
ตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

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

ผลการวิเคราะห์ : งานแผนงานและงบประมาณ มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๓ คน)

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

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารงานสาธารณสุข

ปัจจุบันงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยมี
ผู้รับผิดชอบงานนี้อยู่คือ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ซึ่งไม่เพียงพอกับอำนาจหน้าที่
ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน
ซึ่งได้มีกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ว่างเต็ม)

ผลการวิเคราะห์ : งานป้องกันและบรรเทาและสาธารณภัย

ปัจจุบันงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีอัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๓ คน แต่ไม่มีพนักงานส่วนตำบลรับผิดชอบในงานนี้โดยตรง และได้มีคำสั่งมอบหมายงานให้นิติกรชำนาญการ เป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งได้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

ผลการวิเคราะห์ : งานนิติกร มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

- นิติกรชำนาญการ ๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๒ คน)

กรอบอัตรากำลัง งานกฎหมายและคดีปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ : งานกิจการสภา

ปัจจุบันงานกิจการสภา มีอัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๗ คน แต่ไม่มีพนักงานส่วนตำบลรับผิดชอบในงานนี้โดยตรง ซึ่งได้มอบหมายให้ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่งานกิจการสภา และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการสภาเนื่องจากการปฏิบัติงานกิจการสภาไม่มีงานประจำในการปฏิบัติงานเป็นรายวัน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

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

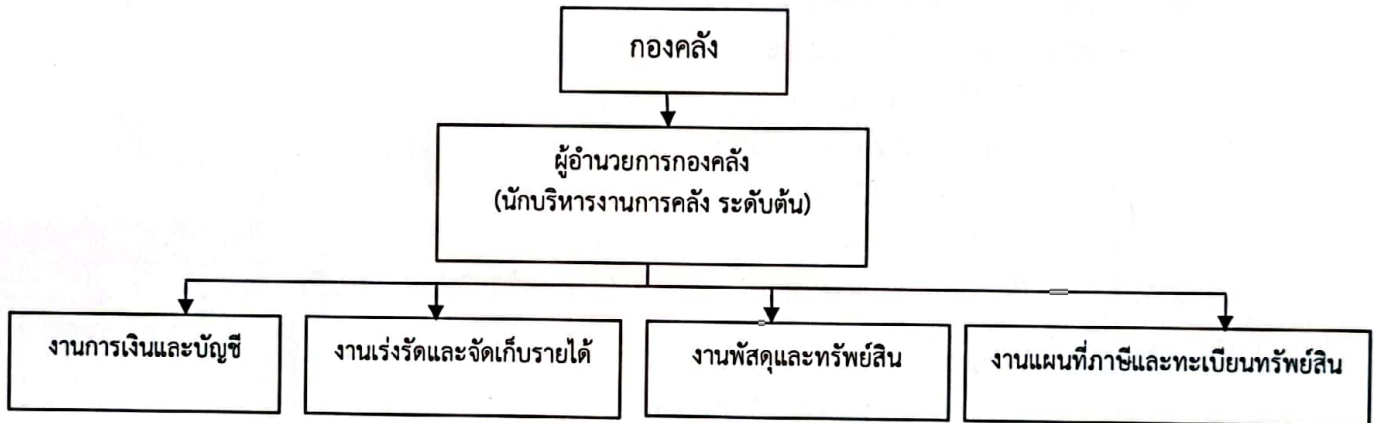
๒.๔ สรุปผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักปลัด 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	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	

การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

๑. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน

๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการกองคลัง



๑.๒ ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

- งานการเงินและบัญชี
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๒. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

๒.๑ สถิติปริมาณงาน

๑. งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน
- งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน
- งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท
- งานการจัดทำบัญชี ตรวจสอบบัญชี
- งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ
- งานจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ
- งานเกี่ยวกับสถานการณ์เงินการคลัง
- งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย
- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน
- งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๔,๘๙๑ เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทิต) = ๖๒๑,๗๔๒

๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม
- งานพัฒนารายได้
- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม
- งานนำส่งเงิน

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

๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน

- งานจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง
- งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา
- งานทะเบียนคุมพัสดุ
- งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ
- งานเงินประกันสัญญาทุกประเภท

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

๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน
- งานประเมินภาษี
- งานบริการจัดเก็บภาษีในระบบคอมพิวเตอร์
- งานสารสนเทศแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

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

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 อัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละงานของกองคลัง มีดังนี้

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)	อัตรากำลังที่ต้องการ (คน)
๑	งานการเงินและบัญชี	๒๔๐,๓๓๐	๑,๕๒๑	๒.๘๔
๒	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๓๘๑,๔๑๒	๓,๓๗๐	๔.๕๗
๓	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๓๑๘,๑๐๐	๓,๕๕๐	๓.๗๓
๔	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑๔๐,๖๐๐	๑,๔๘๐	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. ๒๕๔๔ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ กองคลัง ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบอัตร่า ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

กองคลัง มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

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

ลูกจ้างประจำ

๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑ อัตร่า
-------------------------------	----------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑ อัตร่า
------------------------------------	----------

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑ อัตร่า
------------------------	----------

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

ผลการวิเคราะห์ : งานการเงินและบัญชี มีกรอบอัตร่ากำลังดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- ผู้อำนวยการกองคลัง	๑ อัตร่า
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑ อัตร่า
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑ อัตร่า
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑ อัตร่า
(อัตร่ากำลังคนที่ต้องการ ๔.๕๗ คน)	

กรอบอัตรากำลังงานการเงินและบัญชีปัจจุบันอัตรากำลังมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความ
รับผิดชอบ ลักษณะที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน

ผลการวิเคราะห์ : งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

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

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานจตมาตรวัดน้ำ ๑ อัตรา

(อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๓.๗๓ คน)

กรอบอัตรากำลังงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ปัจจุบันอัตรากำลังมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่
ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานตลอดทั้งภาระ
ค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานพัสดุและทรัพย์สิน มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. ๒ อัตรา

(อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๒.๒๔ คน)

กรอบอัตรากำลังงานพัสดุและทรัพย์สิน ปัจจุบันอัตรากำลังมีเพียงพอกับอำนาจ
หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานตลอดทั้ง
ภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. ๒ อัตรา

(อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๓.๗๓ คน)

กรอบอัตรากำลังงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ปัจจุบันอัตรากำลังมีเพียงพอกับอำนาจ
หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานตลอดทั้ง
ภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

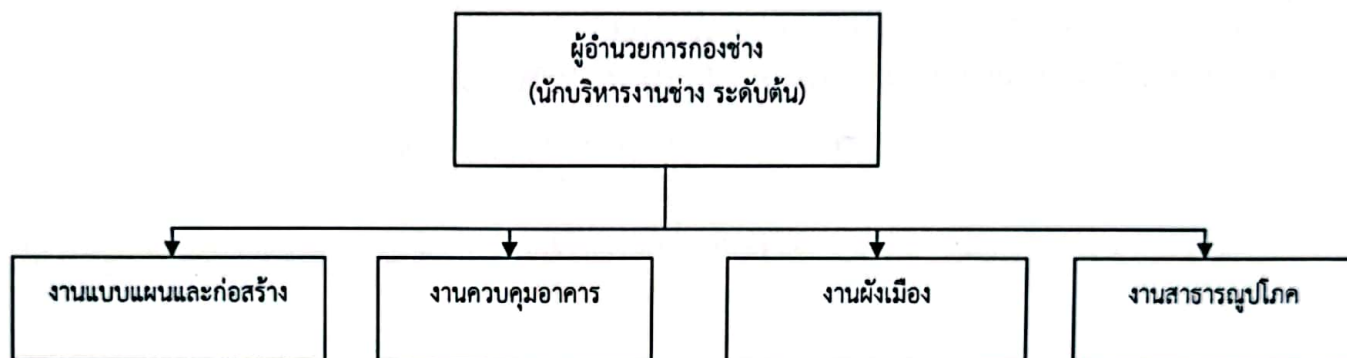
๒.๔ สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	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	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	

การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

๑. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน

๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการกองช่าง



๑.๒ ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานควบคุมอาคาร
- งานผังเมือง
- งานสาธารณูปโภค

๒. การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

๒.๑ สถิติปริมาณงาน

๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานตรวจสอบการก่อสร้าง
- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี
- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ
- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๒,๑๙๒ เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทื) = ๒๙๕,๑๔๕

๒. งานควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานสำรวจ
- งานออกแบบและเขียนแบบ
- งานประมาณราคา
- งานจัดทำราคากลาง

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

๓. งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาเมือง
- งานการพัฒนาและฟื้นฟูเมือง
- งานควบคุมผังเมือง
- งานภูมิสารสนเทศ

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

๔. งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานควบคุมการผลิตน้ำประปา
- งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาน้ำประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ

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

๒.๒ ความต้องการอัตรากำลัง

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

การพิจารณาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent : FTE) จะพิจารณาจากปริมาณของงานที่สะท้อนในรูปของวัน - เวลาที่ใช้ไป (Time Spending) ในการปฏิบัติงาน โดยตัวเลขดังกล่าวจะสะท้อนในรูปของเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent) ซึ่งกระบวนการคำนวณจะทำโดยนำเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม - ภาระงาน - 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	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)/๘๒,๘๐๐	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)/๑,๓๘๐	อัตรากำลังที่ต้องการ (คน)
๑	งานแบบแผนและก่อสร้าง	๒๙๕,๑๔๕	๒,๑๙๒	๓.๕๖
๒	งานควบคุมอาคาร	๒๖๓,๗๗๐	๑,๕๘๒	๓.๑๘
๓	งานผังเมือง	๘๓๑,๕๒๐	๘,๗๙๑	๑๐.๐๒
๔	งานสาธารณูปโภค	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. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ กองช่างได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในรอบอัตรา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

กองช่าง

- | | |
|---|---------|
| ๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง) | ๑ อัตรา |
| ๒. วิศวกรโยธา ปก./ชก. | ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. | ๑ อัตรา |
| ๔. นายช่างโยธา อส. | ๑ อัตรา |
| ๕. นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. | ๑ อัตรา |
| ๖. เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. | ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- | | |
|-----------------------------|---------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ อัตรา |
| ๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ อัตรา |
| ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | ๑ อัตรา |
| ๕. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ | ๑ อัตรา |

ประเภทผู้มีทักษะ

- | | |
|-----------------------------------|---------|
| ๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑ อัตรา |
|-----------------------------------|---------|

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|----------------|---------|
| ๑. คนงานทั่วไป | ๓ อัตรา |
|----------------|---------|

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

ผลการวิเคราะห์ : งานแบบแผนและก่อสร้าง มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- | | |
|-------------------|---------|
| - นายช่างโยธา อส. | ๑ อัตรา |
|-------------------|---------|

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|----------------------|---------|
| - ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ อัตรา |
|----------------------|---------|

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๕๖)

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

ผลการวิเคราะห์ : งานควบคุมอาคาร มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- วิศวกรโยธา ปก./ชก. ๑ อัตรา
- นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ๑ อัตรา

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๑๘)

กรอบอัตรากำลัง งานควบคุมอาคาร ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ : งานผังเมือง มีปริมาณอัตราความต้องการคน ๐.๖๗ ไม่มีกรอบอัตรากำลังในงานนี้ ปัจจุบันงานผังเมือง มีปริมาณงานในการจัดทำแผนที่ภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน โดยมีนายช่างโยธาอาวุโส เป็นผู้รับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์ : งานประสานสาธารณูปโภค มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

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

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป ๓ อัตรา

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๑๐.๐๒)

กรอบอัตรากำลัง งานประสานสาธารณูปโภค ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน

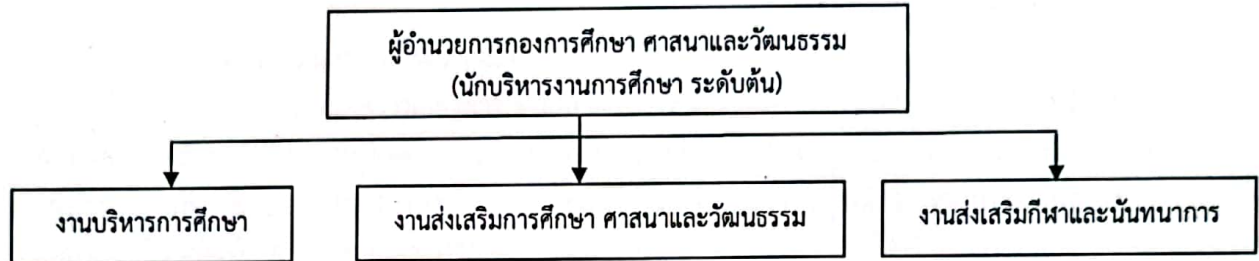
๒.๔ สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ 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 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	-	-	-	
รวม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	

การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

๑. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน

๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



๑.๒ ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

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

๒. วิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

๒.๑ สถิติปริมาณงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) งานบริหารการศึกษา
 - งานพัฒนาการศึกษา
 - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา
- งานจัดการศึกษาปฐมวัย
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

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

(๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานการศาสนา
- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเด็กเยาวชน
- งานการศึกษานอกโรงเรียน
- งานบริหารงานทั่วไป

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๗๓๒ เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท) = ๓๘๗,๗๓๐

(๓) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/งาน) = ๓๔ เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทิต) = 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 - กระบวนงาน - 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 (นาทิต)/๘๒,๘๐๐	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)/๑,๓๘๐	อัตรากำลังที่ ต้องการ (คน)
๑	งานบริหารการศึกษา	๕๓๖,๖๖๐	๑,๙๗๐	๖.๔๐
๒	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๓๘๗,๗๓๐	๗๓๒	๔.๗๑
๓	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔๖๓,๕๖๐	๓๔	๕.๕๘
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๕
อัตรากำลังศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ ศูนย์ (จำนวนเด็ก ๑๐: ครู ๑)				๑๑

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. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ สำนักปลัดได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบอัตร่า ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

กองการศึกษาฯ 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 ๑ อัตร่า

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๓ ศูนย์ ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด

- ครู ๑ อัตร่า

- ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ๓ อัตร่า

๒. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดศุภศาสตราราม

- ครู ๑ อัตร่า

- ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตร่า

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ อัตร่า

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่านางพรหม

- ครู ๒ อัตร่า

- ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ๑ อัตร่า

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ อัตร่า

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหาร ที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ต่อไป)

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารงานการศึกษา มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา
 - คนงานทั่วไป ๑ อัตรา
- (อัตรากำลังความต้องการ = ๓.๙๘ คน)

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 ซึ่งปัจจุบันดูจากจำนวนเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแต่ละศูนย์ฯ จำนวนครุมีเพียงพอกับจำนวนเด็ก ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

(อัตรากำลังความต้องการ = ๔.๗๑ คน)

กรอบอัตรากำลัง งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

(อัตรากำลังความต้องการ = ๒.๙๕ คน)

กรอบอัตรากำลัง งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน

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	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	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								
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	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	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	

**การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของกองสวัสดิการสังคม
องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน**

๑. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน

๑.๑ โครงสร้างส่วนราชการกองสวัสดิการสังคม



๑.๒ ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด 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(นาทึ) = ๕๕๒,๐๘๐

(๒) งานสังคมสงเคราะห์

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

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

(๓) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

- งานส่งเสริม และพัฒนาอาชีพ
- งานส่งเสริม และพัฒนาสตรี
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

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

๒.๒ ความต้องการอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ใช้แนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้: Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐาน ที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า 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. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ กองสวัสดิการสังคม ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแผนอัตร่า ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) 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 : งานสังคมสงเคราะห์ 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)

กรอบอัตรากำลัง งานสังคมสงเคราะห์ ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน จึงไม่ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ผลการวิเคราะห์ : งานพัฒนาชุมชน มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

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

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๕.๑๕)

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

ผลการวิเคราะห์ : งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

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

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๕.๑๕)

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

ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ 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 งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

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

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/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	-	-	-	

หน่วยตรวจสอบภายใน

๑.งานตรวจสอบภายใน

- งานตรวจสอบภายใน และควบคุมภายใน

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวม	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด 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	-	-	-	
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	-	-	-	
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	-	-	-	
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 เดิม	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	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	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	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	๖๕	๖๖	๖๖	๖๖	+๑	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๗๐,๒๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๗๑,๑๖๐	๖๘๗,๖๐๐	(๓๔,๓๔๐)
	สำนักปลัด อบต.																		
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๕,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๕๕๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	(๒๕,๗๖๐)
๕	นิติกร	ชก.	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๐๐	(๒๒,๓๖๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๒๙๗,๕๒๐	(๒๒,๙๒๐)
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	๑	-	๓๒๖,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๓๓๗,๕๐๐	๓๔๘,๗๘๐	๓๖๐,๐๖๐	ว่างเต็ม
๘	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง.	๑	-	๓๒๖,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๓๓๗,๕๐๐	๓๔๘,๗๘๐	๓๖๐,๐๖๐	ว่างเต็ม
	ลูกจ้างประจำ																		
๙	ภารโรง		๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๔๐	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	(๑๕,๙๕๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๗,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๖,๒๔๐	๖,๕๘๐	๑๕๓,๘๘๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	(๑๒,๓๒๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๒๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๕,๕๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๒๖๐	๑๓๙,๓๒๐	๑๔๕,๙๖๐	(๑๐,๗๖๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๕,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	(๙,๖๔๐)
	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	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๕,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๔๐)
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	(๒๔,๕๔๐)
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ปจ./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๘๐	๓๐๓,๒๘๐	(๒๒,๕๙๐)
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	(๒๔,๓๖๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (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	ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๓,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	(๒๗,๕๙๐)
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๙๐	๒๘๐,๕๕๐	๒๙๑,๒๕๐	(๒๑,๖๒๐)
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๖๕,๕๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๘๐	๒๙๖,๗๖๐	(๒๒,๐๕๐)
ลูกจ้างประจำ																			
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	(๒๑,๕๐๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๖	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ		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	๓๖๙,๕๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๙,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
๒๘	วิศวกรโยธา	ชก.	๑	๑	๓๕๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๕๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๘๐	๓๐๒,๒๘๐	(๒๒,๕๙๐)
๓๐	นายช่างโยธา	อ.ส.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๓๐)
๓๑	นายช่างเขียนแบบ	ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๒๔,๒๗๐)
๓๒	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๕๕๐	๒๖๙,๘๘๐	(๑๙,๙๗๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๘๗,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๕,๒๘๐	๒๐๓,๐๘๐	๒๑๑,๒๐๐	(๑๕,๖๕๐)
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๑๓๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๔๔๐	๑๔๑,๙๖๐	๑๔๗,๗๒๐	(๑๐,๘๓๐)
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๐๔๐	๑๕๘,๑๖๐	๑๖๔,๕๒๐	(๑๒,๘๘๐)
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๕๑,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๑๔๗,๗๒๐	๑๕๓,๗๒๐	๑๕๙,๙๖๐	(๑๑,๘๓๐)
๓๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๓๓,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๕๐	๕,๖๕๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๙๖๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๕๐,๕๘๐	(๑๑,๑๓๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๙	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓๒๕,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

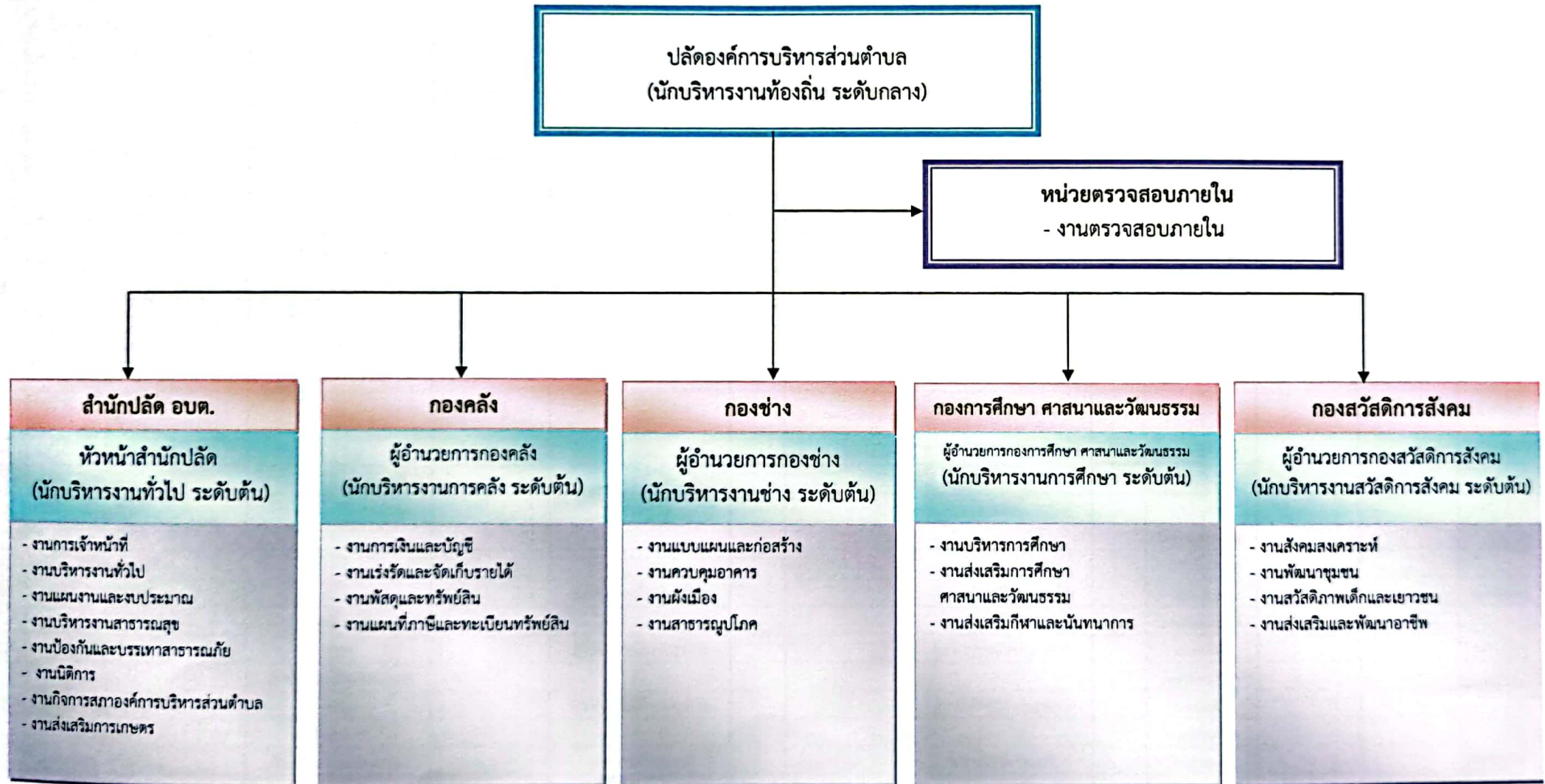
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
๔๐	ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๐๗,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๓๑๐)
๔๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(๑๕,๐๐๐)	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๙๒๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๙๒๐	(๙,๔๐๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๔	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด																		
๔๕	ครู		๑	๑	-	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๔,๑๗๐) ✓		๑	๑	๕๐,๐๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒,๐๔๐	๒,๑๖๐	๒,๑๖๐	๕๒,๐๘๐	๕๔,๒๔๐	๕๖,๔๐๐	ส่วนเกินท้องถิ่น	
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓,๑๐๐) ✓		๑	๑	๓๗,๒๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑,๕๖๐	๑,๕๖๐	๑,๖๘๐	๓๘,๗๖๐	๔๐,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	ส่วนเกินท้องถิ่น	
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒,๒๐๐) ✓		๑	๑	๒๖,๔๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑,๐๘๐	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	๒๗,๔๘๐	๒๘,๖๘๐	๒๙,๘๘๐	ส่วนเกินท้องถิ่น	
	ศูนย์อบรมวชิรศึกษาศศรวรรณ																		
๔๙	ครู		๑	๑	-	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๐	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๖,๙๖๐) ✓		๑	๑	๘๓,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๓,๓๖๐	๓,๖๐๐	๓,๗๒๐	๘๖,๘๘๐	๙๐,๔๘๐	๙๔,๒๐๐	ส่วนเกินท้องถิ่น	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ✓		๑	๑	-	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่านางพรหม																		
๕๒	ครู		๒	๒	-	๐	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓,๔๗๐) ✓		๑	๑	๔๑,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑,๖๘๐	๑,๘๐๐	๑,๘๐๐	๔๓,๓๒๐	๔๕,๑๒๐	๔๖,๙๒๐	ส่วนเกินท้องถิ่น	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ✓		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (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	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๕๖๐	ว่างเต็ม
๕๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๙๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๐๓,๓๒๐	(๒๔,๔๘๐)
๕๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปจ./ชง.	๑	-	๓๒๖,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๓๓๗,๕๐๐	๓๔๘,๗๘๐	๓๖๐,๐๖๐	ว่างเต็ม
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 ✓ หน่วยตรวจสอบภายใน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๔๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
(๕)	รวม		๖๖	๖๐	๑๑,๕๖๓,๙๒๐	๓๗๘,๐๐๐	๖๖	๖๖	๖๖	+๑	-	-	๑,๕๙๔,๗๕๐	๔๓๕,๐๖๐	๔๔๓,๕๕๐	๑๓,๓๕๓,๐๒๐	๑๓,๘๑๐,๐๘๐	๑๔,๒๖๒,๖๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๐๐๒,๖๕๓	๒,๐๗๓,๕๑๒	๒,๑๓๙,๓๙๓	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๕,๓๕๖,๓๖๖	๑๕,๘๘๓,๕๙๒	๑๖,๔๐๒,๐๑๓	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๓.๙๗	๒๓.๖๑	๒๓.๒๒	

- 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



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าตั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายเศรษฐา ชูดำ	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๗๐,๒๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๓๘,๒๘๐
	สำนักปลัด อบต. พนักงานส่วนตำบล			(ปลัด อบต.)			(ปลัด อบต.)		(๓๙,๓๙๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)	
๒	นางสาวสุพัตรา ชูกลิ่น	ร.ม. (สาขา การจัดการ)	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๔,๖๔๐
				(หน.สป.)			(หน.สป.)		(๓๐,๒๒๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๓	นายฐานิส ชวีญกลับ	ร.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๙,๔๐๐	-	-	๓๘๙,๔๐๐
									(๓๒,๔๕๐x๑๒)			
๔	นางสาวภัทรา คงคานนท์	ร.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓๑,๖๔๐	-	๗,๒๐๐	๓๓๘,๘๔๐
									(๒๕,๙๗๐x๑๒)		(๖๐๐x๑๒)	
๕	นางสาวภรณ์พรหม บุญเผือก	น.ม. (นิติศาสตรมหาบัณฑิต)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๖๐,๕๒๐	-	-	๒๖๐,๕๒๐
									(๒๑,๗๑๐x๑๒)			
๖	นางสาววิตรี รามจันทร์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๗๕,๐๔๐	-	-	๒๗๕,๐๔๐
									(๒๒,๙๒๐x๑๒)			
๗	-	-	-	-	-	๓๕-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๘	-	-	-	-	-	๓๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๐	-	-	(ว่างเต็ม)
ลูกจ้างประจำ												
๙	นายณัฐสิทธิ์ ชุนราม	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๙๙,๘๐๐	-	-	๑๙๙,๘๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								(๑๖,๖๕๐x๑๒)			
๑๐	นางอมรรัตน์ มากสวัสดิ์	บธ.บ. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๑,๒๘๐	-	-	๑๙๑,๒๘๐
									(๑๕,๙๔๐x๑๒)			
๑๑	นางฐิติมา ศิริรัตน์	บธ.บ. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๗,๘๔๐	-	-	๑๔๗,๘๔๐
									(๑๒,๒๓๐x๑๒)			
๑๒	นายเอกราช ขะหนู	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๘,๗๖๐	-	-	๑๒๘,๗๖๐
									(๑๐,๗๓๐x๑๒)			
๑๓	นายกันตินันท์ บุตรสว่าง	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๖,๒๘๐	-	-	๑๑๖,๒๘๐
									(๙,๖๙๐x๑๒)			

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	สำนักปลัด อบต. (ต่อ)											
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๔	นายบรรหาร นวลขาว	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป (สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า)	-	-	คนงานทั่วไป (สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายบริชา ใหม่อ่อน	ปวช. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางพรรณิ นวลขาว	ประถมศึกษา ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายจักรกฤษ คำยศ	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
	พนักงานส่วนตำบล											
๑๘	นางสุชล จันทร์ณี	บธ.บ.	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๗,๗๒๐
		(การจัดการทั่วไป)		(ผอ.กองคลัง)			(ผอ.กองคลัง)		(๓๖,๓๑๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๑๙	นางสุนภาลี ชูแสง	บธ.ม.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
		(บัญชีและการเงิน)							(๒๔,๔๙๐x๑๒)			
๒๐	(ว่าง)	-	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
๒๑	นางสาวอุไรวรรณ ไช้แก้ว	ร.ป.ม.	๓๕-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๙,๘๘๐	-	-	๒๖๙,๘๘๐
		(สาขาวิชา การจัดการ)							(๒๒,๔๙๐x๑๒)			
๒๒	นางบังอร คชสิงห์	ปวส.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	๒๙๖,๗๖๐	-	-	๒๙๖,๗๖๐
		(การบัญชี)							(๒๔,๗๓๐x๑๒)			
๒๓	นางสาวรัตนา จันจัน	บธ.บ.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๒๙,๘๘๐	-	-	๓๒๙,๘๘๐
		(การจัดการทั่วไป)							(๒๗,๔๙๐x๑๒)			
๒๔	นางจันทร์พร เนียมบุญ	บธ.บ.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๕๙,๔๔๐	-	-	๒๕๙,๔๔๐
		(การบริหารงานบุคคล)							(๒๑,๖๒๐x๑๒)			
๒๕	นางสาววิมลวรรณ ธรรมภิบาลอุดม	ปวส.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๓	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง.	๒๖๔,๔๘๐	-	-	๒๖๔,๔๘๐
		(การบัญชี)							(๒๒,๐๔๐x๑๒)			
	ลูกจ้างประจำ											
๒๖	นางอำไพ ช่วยชู	ปวช. (บัญชี)		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐
									(๒๑,๕๐๐x๑๒)			

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง (ต่อ)											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๗	นางสาวสุภาพร หมวดสงค์	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๘	นายเดชา บุบระเรณู	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	-	-	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
	กองช่าง											
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๙	นายประชา นุ่มจันทร์	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๖,๗๒๐ (๕๖๐x๑๒)	๔๑๘,๒๐๐
๓๐	นายชำนาญศิลป์ สังข์ทอง	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๓๕-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๓๕-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๓๑	นางสุคใจ พันธรัตน์	ร.ป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๕-๔๓๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๓๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๓๒	นายใหญ่ย์ เมืองสง	วศ.บ. (ก่อสร้าง)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	๒,๖๔๐ (๒๒๐x๑๒)	๒๙๐,๗๖๐
๓๓	นายสมภพ ลีศรีรัตน์	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ชง.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐
๓๔	นายเจริญ นະดูระ	ปวส. (ช่างยนต์)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๕	นางจริยา เมืองสง	ร.ป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๓๘,๐๐๐
๓๖	นายศนิษฐา จันทร์ตอน	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๗,๖๘๐ (๑๕,๖๔๐x๑๒)	-	-	๑๘๗,๖๘๐
๓๗	นายรัฐ สุบรรณพันธ์	ปวช. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๑,๑๖๐ (๑๐,๙๓๐x๑๒)	-	-	๑๓๑,๑๖๐
๓๘	นายวัชรินทร์ นุ่มเกลี้ยง	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 คำภีร์	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๔๑,๘๖๐ (๑๑,๘๓๐x๑๒)	-	-	๑๔๑,๘๖๐
๔๐	นางจรัส ทองประศรี	ปวช. (ช่างเชื่อม)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๗,๕๖๐ (๑๑,๑๓๐x๑๒)	-	-	๑๓๗,๕๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๑	นายเอกชัย บัวคง	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๗)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๔๒	นายจิรพล รัตนประไพ	ปวช. (ช่างเชื่อม)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๔๓	นายสุรชัย พิมพ์สาย	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
	พนักงานส่วนตำบล											
๔๔	นายบุญชุม ช่วยคุณูปการ	ศษ.บ. (สาขา การศึกษา)	๓๕-๓๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๕-๓๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๑,๓๒๐
๔๕	นายมานะ กิตติเลิศ	ศษ.บ. (สังคมศึกษา)	๓๕-๓๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ปก.	๓๕-๓๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ปก.	๓๘๙,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๙,๕๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๖	นางสาวจุรีรัตน์ เกตุนิม	บช.บ. (ระบบสารสนเทศทางการบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๔๗	นางสาวเรวดี กรรมแต่ง	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๘	นางสาวบุญยวรรณ วรพันธ์	ปวส. (การตลาด)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด											
	ครู											
๔๙	นางกชพรรณ เมืองสง	กศ.บ. (สังคมศึกษา) (หลักสูตร ๕ ปี)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๖	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๖	ครู	คศ.๒	๓๐๒,๘๘๐ (๒๕,๒๔๐x๑๒)	-	-	๓๐๒,๘๘๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๕๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด(ต่อ) พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวปรวรรณ เหล่าทอง	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย) (หลักสูตร ๕ ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๖๒,๘๔๐ (๓๓,๕๗๐X๑๒)	-	-	๓๖๒,๘๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ต่อ) นางสาวกรชวัล คงจู	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย) (หลักสูตร ๕ ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๕๐,๐๐๐ (๓๒,๕๐๐X๑๒)	-	-	๓๕๐,๐๐๐
๕๒	นางวรรคานี ศิลพงษ์	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย) (หลักสูตร ๕ ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๓๙,๒๐๐ (๓๑,๖๐๐x๑๒)	-	-	๓๓๙,๒๐๐
	ศูนย์อบรมฯ วัดศุภคาสธรรมาราม ครู นางสาวสิริพร ช่วยเล็ก	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) (หลักสูตร ๕ ปี)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๗	ครู	ค.บ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๗	ครู	ค.บ.๒	๓๑๗,๘๘๐ (๒๖,๔๙๐X๑๒)	-	-	๓๑๗,๘๘๐
๕๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางคุณัญญา เมืองสง	ค.บ. (ภาษาไทย)	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ฯ	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ฯ	-	๒๖๓,๕๒๐ (๒๓,๙๖๐x๑๒)	-	-	๒๖๓,๕๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวจิตติธนา ศิริรัตน์	ปวช.(การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๕๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่านางพรม ครู นางสาวสุกิจ พิมพ์สาย	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) (หลักสูตร ๕ ปี)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๘	ครู	ค.บ.๑	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๘	ครู	ค.บ.๑	๒๖๗,๙๖๐ (๒๒,๓๓๐X๑๒)	-	-	๒๖๗,๙๖๐
	นางภิรมย์ ทองขาว	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) (หลักสูตร ๕ ปี)	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๙	ครู	ค.บ.๑	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๙	ครู	ค.บ.๑	๒๖๓,๔๐๐ (๒๓,๙๕๐X๑๒)	-	-	๒๖๓,๔๐๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าบางพรหม(ต่อ)											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๔	นางสาวภาณุชรา เอียดสัน	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย) (หลักสูตร ๕ ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	๑๕๔,๔๔๐ (๑๒,๘๗๐X๑๒)	-	-	๑๕๔,๔๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๕	นายน้อยเนตร นวลขาว	ศษ.บ. (พลศึกษา ๕ ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองสวัสดิการสังคม											
	พนักงานส่วนตำบล											
๖๐	(ว่าง)	-	๓๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๖๑	นางสาวจิรนนท์ นวลเต็ม	ศส.ม. (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม)	๓๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๙๓,๗๖๐ (๒๔,๔๘๐X๑๒)	-	-	๒๙๓,๗๖๐
๖๒	(ว่าง)	-	๓๕-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ./ชง.	๓๕-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ./ชง.	๑๓๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๓	นางสาวเฉลิมขวัญ นวลเกลี้ยง	วท.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๖๔	นางสาวอภิญญา ต้ายศ	ศศ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๕๓,๐๐๐ (๑๒,๗๕๐X๑๒)	-	-	๑๕๓,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๕	นายปฏิภาณ ทองขาว	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๖๖	-	-	-	-	-	๓๕-๓-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ 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 เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ของตน 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
