



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน
อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

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

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งว่าง เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๖๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๖๘



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 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 กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุนเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานการบริหารงานบุคคล เป็น กรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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 หากลักษณะงานที่ทำ

อยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การ

จัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรา
กำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ
ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพัทลุง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น
ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่
ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดย
ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น
งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี
ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด
ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการ
กำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่
กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ
งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน
การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย
สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน
มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน
งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่
ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)
มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน
นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะ
งานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติ
อยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้
ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ
ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ตั้ง
ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา
เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา
แนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน
ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น
จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย
ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่ มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและ บริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่ง มุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ (Benchmark)

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขต เทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กร ในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุก คน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ใน เรื่องอื่น ๆ เช่น

➤ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

➤ การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

➤ การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ทุกสายงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (ตามรายละเอียดที่ปรากฏในแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

ข้อมูลพื้นฐาน

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

๔.๑ สภาพทั่วไป

ที่ตั้ง ตำบลควนขนุน เป็นตำบลในเขตการปกครองท้องที่ของอำเภอเขาชัยสน

จังหวัดพัทลุง ประกอบไปด้วย ๑๐ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑	บ้านนาหย้า	นายเสนอ เมืองสง	กำนันตำบลควนขนุน
หมู่ที่ ๒	บ้านท่านางพรหม	นางสุภาพร เมืองสง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓	บ้านท่าลาด	นายพิพล แก้วเหมือน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔	บ้านควนยาน	นายสมบุรณ์ สงสุรินทร์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕	บ้านควนสามโพธิ์	นายสุวิทย์ ทองแถม	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖	บ้านควนขนุน	นายอดิศักดิ์ สังข์แก้ว	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗	บ้านป่าเล	นายประสิทธิ์ เรืองดำ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘	บ้านไสนายขัน	นายสรกฤต คงการ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙	บ้านป่าหาม	นายถาวร ใหม่อ่อน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๐	บ้านต้นปรัง	นายอำนาจ ปานคำ	ผู้ใหญ่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลตำนาน

ทิศใต้ ติดต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน

ทิศตะวันตก ติดต่อ เทศบาลตำบลนาโหนด, เทศบาลตำบลโคกม่วง

ทิศตะวันออก ติดต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลห่านโพธิ์

สภาพพื้นที่

เป็นที่เนินและที่ราบลุ่มกระจายทั่วไปมีลำห้วยเล็ก ๆ ไหลผ่าน เนื้อที่โดยประมาณ

๓๙.๕๐ ตารางกิโลเมตร

การเมือง/การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบแบ่งได้ ๒ ส่วน คือ

๑) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่นิติบัญญัติ และควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน ๑๐ คน (หมู่บ้านละ ๑ คน) อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภา ๑ คน รองประธานสภา ๑ คน ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) คณะผู้บริหาร ทำหน้าที่บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แต่งตั้ง

จำนวนประชากร

ข้อมูลทั่วไปด้านประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร(คน)		
		ชาย	หญิง	รวม
๑	นาหยา	๖๓๓	๖๑๐	๑,๒๔๓
๒	ท่านางพรหม	๓๔๐	๓๘๒	๗๒๒
๓	ท่าลาด	๒๕๕	๒๗๒	๕๒๗
๔	ควนยาน	๕๕๑	๕๐๑	๑,๐๕๒
๕	ควนสามโพธิ์	๗๐๔	๗๒๕	๑,๔๒๙
๖	ควนขนุน	๔๗๕	๕๔๓	๑,๐๑๘
๗	ป่าเล	๓๒๑	๓๗๒	๖๙๓
๘	ไสนายขัน	๔๒๓	๔๖๑	๘๘๔
๙	ป่าห้าม	๑๗๘	๑๗๖	๓๕๔
๑๐	ต้นปรัง	๒๔๗	๓๒๑	๕๖๘
รวม		๔,๑๒๗	๔,๓๖๓	๘,๔๙๐

(ข้อมูลจาก สำนักทะเบียนอำเภอเขาชัยสน : ณ เดือน กันยายน ๒๕๖๔)

สภาพทางเศรษฐกิจ

- สภาพทางเศรษฐกิจ โดยรวมของประชากรขึ้นกับการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก รองลงมาคือ อาชีพค้าขาย

- ข้อมูลทรัพยากรด้านการเกษตร ยางพาราเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของตำบลควนขนุน มีการปลูกยางพารา ข้าว ไม้ยืนต้น ไม้ผล พืชผัก พืชไร่

- พันธุ์ข้าวที่นิยมปลูก คือ ข้าวเล็บนก, ข้าวเฉียง, ข้าวชัยนาท, ข้าวขาวเบตง และข้าวมาเลแดง ข้าวสังข์หยด

การบริการพื้นฐาน

การศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน จำแนกได้ ดังนี้

ระดับการศึกษาปฐมวัย จำนวน ๓ แห่ง ประกอบด้วย

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

ระดับประถมศึกษา จำนวน ๖ แห่ง ประกอบด้วย

- โรงเรียนวัดท่านางพรหม (หมู่ที่ ๒)
- โรงเรียนบ้านท่าลาด (หมู่ที่ ๓)
- โรงเรียนวัดโพธิยาราม (หมู่ที่ ๔)
- โรงเรียนวัดควนสามโพธิ์ (หมู่ที่ ๕)
- โรงเรียนบ้านไสนายชัน (หมู่ที่ ๘)
- โรงเรียนวัดชุมประดิษฐ์ (หมู่ที่ ๙)

-ระดับชุมชน ประกอบด้วย ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๑๐ แห่ง

- ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรตำบลควนขนุน (ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖)
- ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตำบลควนขนุน (ICT) (ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓)

การสาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๓ แห่ง ประกอบด้วย

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านท่าลาด (หมู่ที่ ๓)
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาหย้า (หมู่ที่ ๑)
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านไสนายชัน (หมู่ที่ ๘)

อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

๔.๒ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยสรุปพอสังเขปได้ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. การคมนาคมภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านยังไม่ได้รับการปรับปรุงที่ดี ถนนหลายสายชำรุด
๒. ไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ บางแห่งชำรุดยังไม่ได้รับการแก้ไข และยังไม่ครอบคลุมในพื้นที่
๔. ศาลาเอนกประสงค์ของหมู่บ้าน ก่อสร้างมานาน ยังไม่ได้รับการปรับปรุงซ่อมแซม
๕. การระบายน้ำไม่ดี ทำให้เกิดน้ำท่วมขัง
๖. ลำเหมืองส่งน้ำดินเลนไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้งได้
๗. ปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค เนื่องจากระบบประปาบางหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
๘. ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร โดยเฉพาะในฤดูแล้ง

ความต้องการ

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการถนนคอนกรีตเสริมเหล็กหรือแอสฟัลท์คอนกรีตภายในหมู่บ้านและถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้านเพื่อการเดินทางสัญจรให้ดีขึ้น และซ่อมแซมถนนที่ชำรุดให้มีสภาพที่ใช้งานได้
๒. ต้องการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่าง (ไฟกิ่ง) ให้พอเพียงในแต่ละหมู่บ้าน
๓. ต้องการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร (การปักเสาพาดสาย)
๔. ต้องการทางระบายน้ำข้างถนน ตามตรอก ซอย ให้ทั่วถึงเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
๕. ต้องการขุดลอกลำเหมือง อ่างเก็บน้ำ ขุดสระ เจาะบ่อบาดาล ดาดลำเหมือง พร้อมทั้งปรับปรุง ซ่อมแซม เพื่อให้มีน้ำพอเพียงสำหรับการเกษตรทั้งในฤดูกาลและนอกฤดูกาล(ฤดูแล้ง)
๖. ต้องการระบบประปาหมู่บ้านเพิ่มและขยายการส่งให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน
๗. ต้องการบ่อบาดาลเพื่อการเกษตรไว้ในฤดูแล้ง

(๒) ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคพืช และพันธุ์พืช ไม่ได้รับการปรับปรุงพันธุ์
๒. การเพาะปลูกทางการเกษตรไม่ได้ผล เพราะน้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตร
๓. เกษตรกรยังมีการใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
๔. การขาดปัจจัยทางการผลิต เช่น เงินทุน และไฟฟ้าสำหรับการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการอาชีพเสริม / รายได้เพิ่ม
๒. ต้องการส่งเสริมอาชีพเกษตรกรกรม โดยให้ความรู้เรื่องการกำจัดศัตรูพืชและสนับสนุนพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ พร้อมยกกำจัดศัตรูพืช เน้นระบบเกษตรอินทรีย์ โดยใช้สารชีวภัณฑ์
๓. ต้องการแหล่งน้ำสำหรับการเกษตร

(๓) ด้านสังคม

สภาพปัญหา

๑. การขาดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรม วัฒนธรรมประเพณีที่มีแต่โบราณ
 ๒. ที่อยู่อาศัยของผู้ยากไร้ทรุดโทรม
 ๓. เด็กกำพร้า คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ป่วยเอดส์ บางรายขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู
 ๔. ปัญหายาเสพติดในชุมชน ซึ่งยังประสบปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- โดยเฉพาะกลุ่มวัยรุ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. สนับสนุนกิจกรรมด้านนันทนาการและการกีฬา
๒. สนับสนุนสวัสดิการกองทุนสำหรับผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส
๓. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส/ผู้ยากไร้
๕. การส่งเสริมการศึกษา
๖. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน/หมู่บ้าน
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๔) ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

สุขภาพที่ดี

๑. มีโรคไข้เลือดออกเกิดขึ้นในพื้นที่เป็นประจำทุกปี
๒. ราษฎรไม่ให้ความสนใจดูแลสุขภาพของตนเอง และขาดความรู้ด้านป้องกันและรักษา
๓. การจัดบ้านเรือนที่อยู่อาศัยไม่เป็นระเบียบไม่ถูกหลักสุขภาพอนามัย
๔. แนวโน้มการเกิดโรคความดัน-เบาหวานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
๕. ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย รวมถึงประชาชนไม่ให้ความสนใจในการออกกำลังกาย

ความต้องการของประชาชน

๑. การป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคพยาธิใบไม้ในตับ โรคอหิวาต์ โรคเลปโตสไปโรซิส (โรคฉี่หนู) โรคไข้หวัดนก
๒. การสร้างสุขภาพภาคประชาชน
๓. การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
๔. จัดสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ เล่นกีฬา และออกกำลังกาย ให้แก่ประชาชน

(๕) ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบการปฏิบัติ และระเบียบที่เปลี่ยนแปลงใหม่ บางครั้งทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการประชาชน

ทั่วถึง

๒. พนักงานส่วนตำบล และสมาชิกสภา ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ที่ยังไม่
๓. ราษฎรมีความเข้าใจในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอ
๔. จำนวนครุภัณฑ์/เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานยังไม่เพียงพอกับจำนวนบุคลากร
๕. ราษฎรเจ้าของที่ดินที่ไม่มีที่อยู่อาศัยในพื้นที่ไม่รับรู้บทบาทหน้าที่ในการชำระภาษีให้กับ

องค์การบริหารส่วนตำบล

ข่าวไม่ทั่วถึง

๖. การสื่อสารภายในหมู่บ้าน (หอกระจายข่าว) บางหมู่บ้านชำรุดและการกระจาย

ความต้องการของประชาชน

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๒. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภา ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ให้ครบทุกคน โดยให้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม โครงการต่าง ๆ ที่หน่วยงาน ส่วนราชการ และสถาบันการศึกษาจัดขึ้น

บุคลากร

๓. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในเขต อบต. เข้าใจในการบริหารงานของ อบต. ให้ทั่วถึง
๔. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และครุภัณฑ์สำนักงานให้เพียงพอกับความต้องการใช้งานของ
๕. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนชำระภาษี พัฒนาและปรับปรุงการจัดเก็บภาษี
๖. ปรับปรุงและก่อสร้างหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน

(๖) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน ขาดการบำรุงรักษา ไม่มีแหล่งเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง
๒. ดินเริ่มเสื่อมโทรมเนื่องจากใช้สารเคมีทางการเกษตรมากเกินไป

๒. ปัญหาหมอกควันไฟป่า

๓. ที่ดินทำกินของราษฎรไม่มีเอกสารสิทธิ

๔. การกำจัดขยะมูลฝอยไม่ถูกต้องตามสุขลักษณะ

๕. มูลสัตว์จากฟาร์มเลี้ยงสัตว์ในพื้นที่ส่งกลิ่นเหม็น

ความต้องการของประชาชน

๑. พัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติในเชิงอนุรักษ์

๒. พัฒนาที่ดินว่างเปล่า ให้เกิดประโยชน์โดยการส่งเสริมการปลูกป่า ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชน อนุรักษ์สัตว์ป่า รักษาป่า รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. บำบัดดูแลและจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน จึงนำผลจากการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT มากำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)

(๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)

(๖) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖

(๒) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๒)

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๔)

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

- (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)

เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

- (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)

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๖ ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
- (๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๔)
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑ (๑๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
มาตรา ๔๕ (๓)

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล

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

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) สรุปย่อได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

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 : รอบการพัฒนาระยะยาว

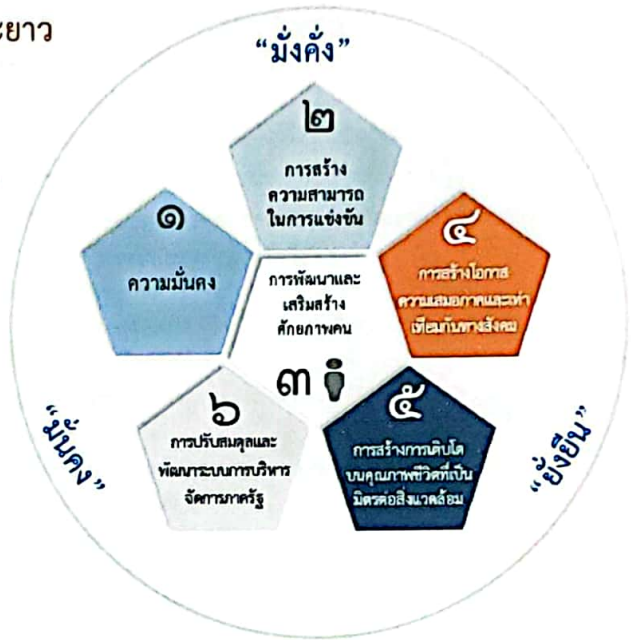
เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

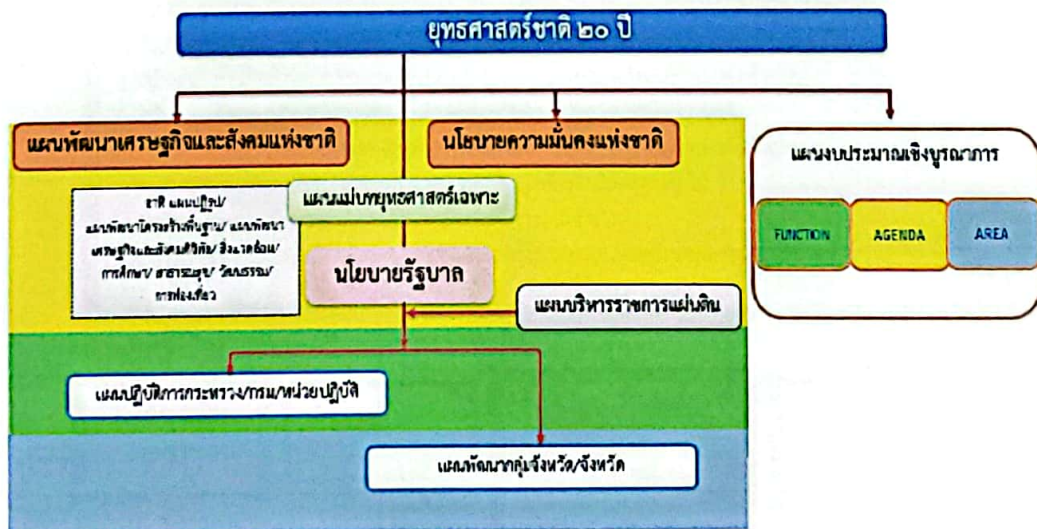
นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข

และตอบสนองต่อการบรรลุ

ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



แผนที่ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์



การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมดี มีการศึกษา ก้าวหน้าด้านสาธารณสุข

พันธกิจ



- ๑.พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณูปโภคมีความสะดวกปลอดภัยและทั่วถึง
- 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 โครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- ๒.เสริมสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น
- ๓.ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นโดยเฉพาะผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๔.ส่งเสริมกิจกรรมด้านสาธารณสุข
- ๕.สนับสนุนภารกิจด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๖.สนับสนุนด้านการศึกษาทุกระบบให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา
- ๗.สนับสนุนให้ประชาชน เยาวชนเล่นกีฬา ออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น
- ๘.อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
- ๙.อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืน
- ๑๐.บริหารจัดการองค์กรให้ได้มาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธศาสตร์



- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ด้านคุณภาพชีวิต
- ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนาศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและ
- การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา



- ๑.ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมบำรุงถนน สะพาน คุระบายน้ำ

๒.ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค บริหารและเพื่อการเกษตร

๓.ขยายเขตและปรับปรุงไฟฟ้า
- ๑.ส่งเสริมการลงทุนและการพัฒนา

๒.ส่งเสริมการพัฒนา ด้าน การเกษตรการแปรรูปผลิตภัณฑ์และการตลาด

๓.ส่งเสริมสวัสดิการและสังคม สงเคราะห์

๔.ส่งเสริมและพัฒนา ด้าน สาธารณสุข

๕.ป้องกันและแก้ไข
- ๑.ส่งเสริมและพัฒนา การศึกษา

๒.ส่งเสริมกีฬาและ นันทนาการ

๓.อนุรักษ์และส่งเสริม ศาสนาศิลปวัฒนธรรม อันติงมจารีต ประเพณีภูมิปัญญา ท้องถิ่น
- ๑.ส่งเสริมและสนับสนุนการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๒.การควบคุมมลพิษจากขยะ น้ำเสีย ฝุ่นละอองก๊าซและ กลิ่น

๓.การบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ

๔.ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑.การพัฒนา ประชาธิปไตยแบบ มีส่วนร่วมและ สร้างความเข้มแข็ง ให้กับกระบวนการ ประชาสังคม

๒.การพัฒนาและ เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารงานของ ท้องถิ่น

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ นั้น ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกัน บนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร

๒. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย ๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” ๒) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” และ ๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ “ยั่งยืน”

๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่ บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง”

๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้กำหนดหมุดหมายไว้ ๑๓ หมุดหมาย ครอบคลุมมิติการพัฒนา ๔ มิติ ได้แก่

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัยเติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตบโจทยการพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตบโจทยประชาชน

แผนพัฒนาจังหวัดพัทลุง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาจังหวัดพัทลุง (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีความสำคัญในฐานะเป็นกลไกสำคัญของจังหวัดพัทลุงในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล (Agenda) ตามภารกิจของส่วนราชการ (Function) และงานในระดับพื้นที่ (Area) โดยในการจัดทำแผนงาน โครงการต่างๆ จะคำนึงความจำเป็นเร่งด่วน และการฟื้นฟูด้านต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid - ๑๙) ด้วยแล้ว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด “เมืองแห่งความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม” (Sustainability Phatthalung) และสอดคล้องตามประเด็นการพัฒนาของจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจมูลค่าสูงที่ยั่งยืนจากฐานการเกษตรอุตสาหกรรม ต่อเนื่องจากการเกษตร และผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬาเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพ สังคมแห่งโอกาส เอื้ออาทร อยู่เย็นเป็นสุข และความเสมอภาค สู่มืองแห่งปัญญา อุดมด้วยนวัตกรรมและสุขภาวะที่ยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อเป็นหลักประกันของการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมและโลจิสติกส์ และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่น่าอยู่และทันสมัย เชื่อมโยงภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ภาคใต้ฝั่งอันดามัน จังหวัดชายแดนภาคใต้ และอาเซียนตอนใต้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์

“คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกษตรมั่นคง ดำรงวัฒนธรรมท้องถิ่น”

พันธกิจ

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนมีความสะดวกปลอดภัยและทั่วถึง พร้อมทั้งเชื่อมโยงไปสู่ภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน

๒. ส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนมีคุณภาพ มีสุขภาพดี มีความรู้ มีคุณธรรม และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยการสนับสนุนการศึกษาทุกระดับอย่างมีคุณภาพสนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุข ให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่สมดุล และเสริมสร้างศักยภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของท้องถิ่น

๔. ส่งเสริมให้ประชาชนทำการเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการรวมกลุ่มแปรรูปผลผลิต การลดต้นทุนการผลิต การสร้างมูลค่าเพิ่มและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้ชุมชนอย่างยั่งยืน

๕. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้มีคุณภาพมาตรฐานการท่องเที่ยว โดยการมีส่วนร่วมของในชุมชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

๖. ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น

๗. ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

- ๑) การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๖) การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งการสร้าง

สังคมน่าอยู่

ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนในเขต อบต.มีแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภคเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕
- ๒) ในเขต อบต.มีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
- ๓) ประชาชนมีความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ และรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีให้คงอยู่สืบไป
- ๔) ประชาชนในเขต อบต. ร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว

ศาสนา – วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา

- ๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๖) ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕
- ๗) การบริหารจัดการของ ทต.มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๗๐

ค่าเป้าหมาย

- ๑) การรับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานมีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
- ๔) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๕) ประชาชนได้รับการบริการจากภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

๑) พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดหาแหล่งน้ำ สำหรับเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภคและบริโภค รวมทั้งแก้ไขปัญหาหน้าท่วมและภัยแล้ง

๒) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๓) ส่งเสริมสนับสนุนการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจเพื่อการบริโภค การจำหน่ายและเพิ่มช่องทางการตลาด

๔) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชน พัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน

๖) ดำเนินโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง

๗) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๘) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนให้คงอยู่สืบไป

๙) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม เพิ่มพูนความรู้

๑๐) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชน

๑๒) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ส่วนท้องถิ่น

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลควนขนุน

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision) การพัฒนาท้องถิ่น

“การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมดีมีการศึกษา ก้าวหน้าด้านสาธารณสุข”

พันธกิจ (Mission) การพัฒนาท้องถิ่น

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณสุขปโภคมีความสะดวกปลอดภัยและทั่วถึง

๒. ส่งเสริมการลงทุนเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน

๓. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนโดยเฉพาะผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส

ทางสังคม

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุข

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบ

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬา นันทนาการและเสริมสร้างสุขภาพอนามัยให้แก่

ประชาชน

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๙. การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่ดีของ

ตำบล

๑๐. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีโดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

เป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่ต้องการพัฒนา

- สาธารณสุขการ
- พัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณสุขปโภคและ
- ทางสังคม
- เสริมสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น
 - ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นโดยเฉพาะผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส
 - ส่งเสริมกิจกรรมด้านสาธารณสุข
 - สนับสนุนภารกิจด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 - สนับสนุนด้านการศึกษาทุกระบบให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา
 - สนับสนุนให้ประชาชน เยาวชนเล่นกีฬา ออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น
 - อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
 - อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืน
 - บริหารจัดการองค์กรให้ได้มาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการมีส่วนร่วม
- ของประชาชน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารส่วนตำบลควนขนุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ถนน สะพาน คูระบายน้ำ
- ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร
- ขยายเขตและปรับปรุงระบบไฟฟ้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริมการลงทุนและการพัฒนา
- ส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตร การแปรรูปผลิตภัณฑ์และการตลาด
- ส่งเสริมสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
- ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข
- การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
- ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- อนุรักษ์และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม จารีตประเพณี ภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการ
ท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและสร้างความเข้มแข็งให้กับ
กระบวนการประชาสังคม
๒. การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของท้องถิ่น

นโยบายการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน ดังนี้

๑. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

- ๑.๑ รมรงค์ส่งเสริมกระบวนการสร้างคุณธรรม จริยธรรม การสร้างวินัยและจิตสาธารณะของ
คนในตำบล
- ๑.๒ พัฒนาองค์ความรู้ตำบลสร้างตำบลควนขนุนให้เป็นสังคมแห่งความรู้ มุ่งเน้นคนเป็น
ศูนย์กลางการพัฒนา
- ๑.๓ ส่งเสริมและจัดทำแผนแม่บทชุมชนและแผนปฏิบัติการชุมชน การรวมกลุ่มของสังคม
องค์กรชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและสร้างเครือข่ายพัฒนาสังคม
- ๑.๔ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งจัดสวัสดิการที่จำเป็น
พื้นฐานสำหรับการพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- ๑.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับทิศทางของการสร้างสุขภาวะแบบองค์
รวมและสร้างสังคมอยู่ดีมีสุข

๒. นโยบายการพัฒนาการศึกษา การกีฬา ศาสนา วัฒนธรรม

- ๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนากระบวนการทางการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบตาม
อัธยาศัยและการดำเนินงานเรื่องการศึกษาให้กับเด็กปฐมวัยอายุ ๓-๕ ปีให้ได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้านและ
พัฒนาวิชาการสู่มาตรฐาน
- ๒.๒ ส่งเสริมผู้เรียนในตำบลควนขนุนสู่ความเป็นเลิศโดยตัวต่อตัว เน้น คณิตศาสตร์
วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ เพื่อวางรากฐานในการเพิ่มศักยภาพผู้เรียนแก่เด็กและเยาวชนภายใน
ตำบลสู่ประชาคมอาเซียน
- ๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเพื่อใช้ในการสืบค้นข้อมูลและการเข้าถึง
เครือข่ายต่าง ๆ ในการเรียนรู้
- ๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับศาสนาศึกษา การปฏิบัติกิจกรรมทาง
ศาสนาและการพัฒนาศาสนาสถาน
- ๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นทุก
ศาสนา

๒.๖ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการแข่งขันกีฬาทั้งภายในและภายนอกเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้เด็กเยาวชนและประชาชนทั่วไปได้รับโอกาสในการเล่นกีฬาอย่างถูกวิธีและการออกกำลังกายอย่างทั่วถึง

๓. นโยบายการพัฒนาสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนทุกกลุ่มอายุให้สวัสดิการแก่คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส

๓.๒ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสุขภาพอนามัยและการจัดการสุขภาวะภาคประชาชน โดยผ่านกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชน

๓.๓ พัฒนาปรับปรุงงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมในตำบล ผู้ประกอบการ ร้านค้า ร้านอาหาร เพื่อเข้าสู่มาตรฐานอาหารสะอาด รสชาติอร่อย

๓.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการควบคุมป้องกันการเผยแพร่ระบาดของโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อที่อันตราย

๓.๕ ส่งเสริมการพัฒนายกระดับงานด้านการจัดการสุขภาวะชุมชนแบบองค์รวมให้เกิดการตระหนักและตื่นตัว โดยใช้กระบวนการด้านการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน

๓.๖ ส่งเสริมดูแลสุขภาพแม่และลูกตั้งแต่วัยในครรภ์ เพื่อให้ทารกมีการพัฒนาทางสมองและมีการเจริญเติบโตทางร่างกาย

๓.๗ ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมเครือข่ายบริการสาธารณสุข อปพร. อสม. มูลนิธิและองค์กรเอกชนในการช่วยเหลือการกู้ภัยฉุกเฉินผู้ป่วยได้อย่างท่วงที

๔. นโยบายการพัฒนาทางเศรษฐกิจ

๔.๑ ส่งเสริมมุ่งเน้นการเรียนรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อยกระดับความรู้ ฝีมือและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์และส่งเสริมสนับสนุนการร่วมกลุ่มการผลิตและจำหน่าย

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 พัฒนางองค์กรในตำบลควนขนุนให้เป็นองค์กรที่มีหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและเป็นหน่วยงานบริการสังคมที่ดีมีมาตรฐานตามแบบธรรมาภิบาล ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา การสร้างกระบวนการเรียนรู้และการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับให้แก่สมาชิกท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานพร้อมทั้งสร้างเสริมกระบวนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณะที่ดีมีมาตรฐานเพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมทางการบริหารและการเมืองภายใต้ระบอบประชาธิปไตยโดยการพัฒนาระบบกลไกการทำงานในระบอบท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นควบคู่ไปกับพัฒนาระบบประชาธิปไตยของชุมชนและภาคประชาชน

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา ติดตามตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

๗.๔ ประสานงานเพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเขาชัยสนและพื้นที่อื่น ๆ ตลอดจนจนถึงส่วนราชการที่เกี่ยวข้องภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน

๘. นโยบายเร่งด่วน

๘.๑ แก้ไขปัญหาถนนชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ ในเส้นทางที่ติดต่อรหว่างตำบลในเส้นทางในพื้นที่ทำการเกษตรของราษฎรภายในตำบล

๘.๒ ดำเนินการติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะและซ่อมแซมโคมไฟฟ้าสาธารณะ ในเขตพื้นที่ทุกหมู่บ้านเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๘.๓ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน ให้เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพ

๘.๔ ส่งเสริมสนับสนุนด้านสวัสดิการสังคมและกิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสในสังคม อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๘.๕ ส่งเสริมกิจกรรมกิจกรรมในด้านกีฬาและนันทนาการแก่เด็กเยาวชนและประชาชนทั่วไป เพื่อให้ห่างไกลจากยาเสพติด

๘.๖ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลควนขนุน เช่นแหล่งน้ำทะเลพระให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวและเป็นสถานที่พักผ่อนของประชาชนในตำบลควนขนุน

๘.๗ ปรับระบบบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน โดยใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อให้การบริหารราชการบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

- (๑) เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- (๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน
- (๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน
- (๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- (๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง
- (๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
- (๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากร ในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็น การวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

ผลการวิเคราะห์ตัวบุคลากรของ อบต.ควนขนุน มีดังนี้

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๖. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๗. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๘. บุคลากรในสังกัดมีจำนวนไม่มาก สามารถ ควบคุมดูแลได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ระบบการจัดเก็บเอกสารยังไม่ดีพอ ทำให้การ ค้นหา ทำได้ยาก ๕. เจ้าหน้าที่มีความตระหนกในหน้าที่และความ รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. บุคลากรสามารถศึกษาต่อในระดับ ป.โท/ป.ตรี เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น ๕. ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ๖. บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยาก ของงาน ๓. กฎระเบียบมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน ๔. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ให้บริการไม่ทั่วถึง ๕. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อ ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

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

๖.๒ ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ สำนัก/กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, กองสวัสดิการสังคม, และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น.....๗๕..... อัตรา เพื่อให้การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ การบริการ และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในท้องถิ่น

๒) การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ (Benchmark)

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน ได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน กับ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน และองค์การบริหารส่วนตำบลหวนโพธิ์ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง (ประเภทสามัญ) เป็นพื้นที่ติดต่อกัน และมีลักษณะการปฏิบัติงาน ภารกิจ และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน และการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ (Benchmark)

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน	ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลทานโพธิ์
๑. ขนาดของ อปท.	อบต.ประเภทสามัญ	อบต.ประเภทสามัญ	อบต.ประเภทสามัญ
๒. จำนวนประชากร (ข้อมูล ณ มี.ค.๖๔)	๘,๔๙๐ คน ๓,๑๕๐ ครัวเรือน	๑๐,๒๗๒ คน ๓,๗๒๘ ครัวเรือน	๘,๕๐๓ คน ๒,๔๕๘ ครัวเรือน
๓. จำนวนหมู่บ้าน	๑๐ หมู่บ้าน	๑๔ หมู่บ้าน	๑๒ หมู่บ้าน
๔. งบประมาณ	๖๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๗๔,๕๑๐,๐๐๐ บาท	๖๐,๕๐๐,๐๐๐ บาท
๕. ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	<p>โครงสร้างส่วนราชการ ปลัด อบต. ๑ คน รองปลัด - คน แบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการดังนี้ <u>๑.สำนักปลัดฯ อัตรากำลัง ๑๗ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๗ คน -ลูกจ้างประจำ ๑ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๓ คน -พ.จ้างทั่วไป (อุดหนุน) ๑ คน -พ.จ้างทั่วไป ๕ คน <u>๒.กองคลัง อัตรากำลัง ๑๒ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๗ คน -ลูกจ้างประจำ ๑ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๑ คน -พ.จ้างทั่วไป ๓ คน <u>๓.กองช่าง อัตรากำลัง ๑๘ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๖ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๖ คน -พ.จ้างทั่วไป ๖ คน <u>๔.กองการศึกษาฯ อัตรากำลัง ๑๔ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๔ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๒ คน -พ.จ้างทั่วไป ๒ คน -พ.ครู (อุดหนุน) ๔ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๕ คน -พ.จ้างทั่วไป ๒ คน <u>๕.กองสวัสดิการสังคม อัตรากำลัง ๘ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๒ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๓ คน -พ.จ้างทั่วไป ๓ คน <u>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน อัตรากำลัง ๑ คน</u> - พ.ส่วนตำบล ๑ คน</p> <p>รวมทั้งสิ้น ๗๕ คน</p>	<p>โครงสร้างส่วนราชการ ปลัด อบต. ๑ คน รองปลัด ๑ คน แบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการดังนี้ <u>๑.สำนักปลัดฯ อัตรากำลัง ๓๘ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๑๑ คน - ลูกจ้างประจำ - คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๑๑ คน -พ.จ้างทั่วไป (อุดหนุน) - คน -พ.จ้างทั่วไป ๑๖ คน <u>๒.กองคลัง อัตรากำลัง ๑๔ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๗ คน -ลูกจ้างประจำ ๑ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๓ คน -พ.จ้างทั่วไป ๓ คน <u>๓.กองช่าง อัตรากำลัง ๒๐ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๘ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๗ คน -พ.จ้างทั่วไป ๕ คน <u>๔.กองการศึกษาฯ อัตรากำลัง ๒๖ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๕ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๒ คน -พ.จ้างทั่วไป ๒ คน -พ.ครู (อุดหนุน) ๘ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๔ คน -พ.จ้างทั่วไป ๕ คน <u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน อัตรากำลัง ๑ คน</u> - พ.ส่วนตำบล ๑ คน</p> <p>รวมทั้งสิ้น ๙๙ คน</p>	<p>โครงสร้างส่วนราชการ ปลัด อบต. ๑ คน รองปลัด - คน แบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการดังนี้ <u>๑.สำนักปลัดฯ อัตรากำลัง ๓๑ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๙ คน - ลูกจ้างประจำ ๒ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๖ คน -พ.จ้างทั่วไป (อุดหนุน) - คน -พ.จ้างทั่วไป ๑๔ คน <u>๒.กองคลัง อัตรากำลัง ๑๕ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๖ คน -ลูกจ้างประจำ ๑ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๔ คน -พ.จ้างทั่วไป ๔ คน <u>๓.กองช่าง อัตรากำลัง ๒๒ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๕ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๕ คน -พ.จ้างทั่วไป ๑๒ คน <u>๔.กองการศึกษาฯ อัตรากำลัง ๒๒ คน</u> -พ.ส่วนตำบล ๓ คน -พ.จ้างตามภารกิจ - คน -พ.จ้างทั่วไป ๓ คน -พ.ครู (อุดหนุน) ๘ คน -พ.จ้างตามภารกิจ ๒ คน -พ.จ้างทั่วไป ๖ คน <u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน อัตรากำลัง ๑ คน</u> - พ.ส่วนตำบล ๑ คน</p> <p>รวมทั้งสิ้น ๙๑ คน</p>

จากตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน และองค์การบริหารส่วนตำบลห่านโพธิ์ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน และมีเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตราค่าจ้างที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน ปริมาณคนยังมีความไม่มีเพียงพอต่อภารกิจที่มีอยู่ ขณะปัจจุบันที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒) 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

๓) 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 สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕) กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน และสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมทั้งงานการส่งเสริมอาชีพการเกษตร การพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน จัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมี ปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง- งานสรรหาและเลือกสรร- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม- งานบุคลากรทางการศึกษา- งานสิทธิและสวัสดิการ- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง <p>๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล- งานกิจการคณะผู้บริหาร- งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี- งานการประชุม- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน <p>๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน- งานงบประมาณ- งานตรวจติดตามและประเมินผล- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง- งานสรรหาและเลือกสรร- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม- งานบุคลากรทางการศึกษา- งานสิทธิและสวัสดิการ- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง <p>๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล- งานกิจการคณะผู้บริหาร- งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี- งานการประชุม- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน <p>๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน- งานงบประมาณ- งานตรวจติดตามและประเมินผล- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัยและภัยพิบัติต่าง ๆ <p>๑.๖ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดี - งานวินัย - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ <p>๑.๗ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานการประชุมสภา - งานการประชุมกรรมการต่าง ๆ ของสภา - งานการจัดทำระเบียบวาระการประชุม - งานรายงานการประชุมสภา - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับการประชุม - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ <p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ 	<p>๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัยและภัยพิบัติต่าง ๆ <p>๑.๖ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดี - งานวินัย - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ <p>๑.๗ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานการประชุมสภา - งานการประชุมกรรมการต่าง ๆ ของสภา - งานการจัดทำระเบียบวาระการประชุม - งานรายงานการประชุมสภา - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับการประชุม - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ <p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี ตรวจสอบบัญชี - งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ - งานจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานการณ์เงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี <p>๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง - งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุมพัสดุ - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน ต่าง ๆ - งานเงินประกันสัญญาทุกประเภท <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ ภาษีบำรุงท้องที่ภาษี โรงเรือนและที่ดิน - งานประเมินภาษี - งานบริการจัดเก็บภาษีในระบบคอมพิวเตอร์ - งานสารสนเทศแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี ตรวจสอบบัญชี - งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ - งานจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานการณ์เงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี <p>๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการจัดซื้อ จัดจ้าง - งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุมพัสดุ - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน ต่าง ๆ - งานเงินประกันสัญญาทุกประเภท <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ ภาษีบำรุงท้องที่ภาษี โรงเรือนและที่ดิน - งานประเมินภาษี - งานบริการจัดเก็บภาษีในระบบคอมพิวเตอร์ - งานสารสนเทศแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาเมือง - งานการพัฒนาและฟื้นฟูเมือง - งานควบคุมผังเมือง - งานภูมิสารสนเทศ <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการผลิตน้ำประปา - งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาน้ำประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาเมือง - งานการพัฒนาและฟื้นฟูเมือง - งานควบคุมผังเมือง - งานภูมิสารสนเทศ <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการผลิตน้ำประปา - งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาน้ำประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาการศึกษา - งานจัดการศึกษาปฐมวัย - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน - งานการศึกษานอกโรงเรียน - งานบริหารงานทั่วไป <p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ยากจนด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ทูพพลภาพ และผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสงเคราะห์ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์ 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาการศึกษา - งานจัดการศึกษาปฐมวัย - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน - งานการศึกษานอกโรงเรียน - งานบริหารงานทั่วไป <p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ยากจนด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ทูพพลภาพ และผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสงเคราะห์ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕.๒ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา สาธารณสุข - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท <p>๕.๓ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า เด็กนักเรียนยากจน ด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมสุขภาพเด็ก เยาวชน ผู้พิการ <p>๕.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรมกลุ่มสตรี/ผู้สูงอายุ/ผู้พิการ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน การจัดหาอาชีพ ฝึกอาชีพ - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน - งานสนับสนุนการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจพอเพียง - งานระบบเศรษฐกิจชุมชน <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายในและควบคุมภายใน 	<p>๕.๒ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา สาธารณสุข - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท <p>๕.๓ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า เด็กนักเรียนยากจน ด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมสุขภาพเด็ก เยาวชน ผู้พิการ <p>๕.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรมกลุ่มสตรี/ผู้สูงอายุ/ผู้พิการ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน การจัดหาอาชีพ ฝึกอาชีพ - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน - งานสนับสนุนการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจพอเพียง - งานระบบเศรษฐกิจชุมชน <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายในและควบคุมภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

โดยมีการคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน คือ

๑. ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๒. มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชั้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

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

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

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

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

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

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

โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด อบต.

- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ อัตรา
- ๑.๒ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา
- ๑.๓ พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา
- ๑.๔ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา
 - คนงานทั่วไป (สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า) จำนวน ๑ อัตรา
 - คนงานทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

๒. กองคลัง

- ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ อัตรา
- ๒.๒ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.๓ พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา
- ๒.๔ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา
 - พนักงานจตมาตรวัดน้ำ จำนวน ๑ อัตรา
 - คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

๓. กองช่าง

- ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา
- ๓.๒ พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา
- ๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา
- ๔.๒ พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา
- ๔.๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา
- ๔.๔ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา
- ๔.๕ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) จำนวน ๕ อัตรา
- ๔.๓ พนักงานจ้างทั่วไป (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) จำนวน ๒ อัตรา

๕. กองสวัสดิการสังคม

- ๕.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา
- ๕.๒ พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา
- ๕.๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ๖.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)/๘๒,๘๐๐	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)/๑,๓๘๐	อัตรากำลังที่ ต้องการ (คน)
๑	งานการเจ้าหน้าที่	๑๐๕,๘๑๘	๔๗๓	๑.๒๘
๒	งานบริหารงานทั่วไป	๔๔๒,๖๒๐	๑๔,๐๘๑	๕.๓๖
๓	งานแผนงานและงบประมาณ	๑๐๕,๘๑๘	๔๗๓	๑.๒๘
๔	งานบริหารงานสาธารณสุข	๑๐๑,๘๒๖	๓๐๘	๑.๒๓
๕	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๘๘,๒๘๕	๓๙๘	๑.๐๗
๖	งานนิติการ	๔๔๒,๖๒๐	๑๔,๐๘๑	๕.๓๖
๗	งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๘๘,๒๘๕	๓๙๘	๑.๐๗
๘	งานส่งเสริมการเกษตร	๖๓,๓๐๕	๓,๐๘๙	๐.๙๘
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑๘

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. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานการเจ้าหน้าที่ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- งานการเจ้าหน้าที่ ปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา มีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารงานทั่วไป กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วน
ตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- ภารโรง ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๓ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

- คนงานทั่วไป (สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า) จำนวน ๑ อัตรา

- คนงานทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง งานบริหารงานทั่วไป ปัจจุบันมีไม่เพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความ
รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน จึงกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ผลการวิเคราะห์ : งานแผนงานและงบประมาณ มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๓ คน)

กรอบอัตรากำลัง งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ ความ
รับผิดชอบ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารงานสาธารณสุข

ปัจจุบันงานบริหาร งานบริหารงานสาธารณสุข มีกรอบตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข

ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา แต่ยังไม่มีการแต่งตั้ง และมอบหมายให้ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เป็น
ผู้รับผิดชอบ จึงเห็นควรให้มี ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก.ชก. จำนวน ๑ อัตรา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานป้องกันและบรรเทาและสาธารณสุข

ปัจจุบัน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข ไม่มีกรอบตำแหน่ง โดยมอบหมายให้ นิติกร
ชำนาญการ เป็นผู้รับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์ : งานนิติกร ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

จำนวน ๑ อัตรา

- นิติกรชำนาญการ ๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๓๒ คน)

กรอบอัตรากำลัง งานกฎหมายและคดี ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนด
ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ปัจจุบันงานกิจการสภา มีอัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๗ คน แต่ไม่มีพนักงานส่วนตำบล
รับผิดชอบในงานนี้โดยตรง มอบหมายให้ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่งานกิจการ
สภา เนื่องจากการปฏิบัติงานกิจการสภาไม่มีงานประจำในการปฏิบัติงานเป็นรายวัน จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่ง
เพิ่ม

ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมการเกษตร

ปัจจุบันยังไม่มีกรอบตำแหน่ง งานส่งเสริมการเกษตร ได้มอบหมายงานให้ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) และมี เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน เป็นผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร และไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

สรุปผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัด อบต.						-	-	
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	-	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	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ						-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-๑	-	เกษียณอายุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ						-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป						-	-	
คนงานทั่วไป (สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-			
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-		
รวม	๑๖	๑๗	๑๗	๑๗	+๑	-๑		

กองคลัง

ลำดับ	งาน	เวลาดังกล่าวต่อปี (นาที)	เวลาดังกล่าวต่อปี (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	๑๙๐,๖๐๐	๑,๕๘๐	๒.๒๔
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑๓

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ เป็นสายงานผู้บริหาร ที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานการเงินและบัญชี มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

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

ลูกจ้างประจำ

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

(อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๒.๘๔ คน)

กรอบอัตรากำลัง งานการเงินและบัญชี ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ ๑ อัตรา

(อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๓.๗๓ คน)

กรอบอัตรากำลัง งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานพัสดุและทรัพย์สิน มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

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

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป ๑ อัตรา

(อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๒.๒๔ คน)

กรอบอัตรากำลัง งานพัสดุและทรัพย์สิน ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา

(อัตรากำลังคนที่ต้องการ ๑.๗๓ คน)

กรอบอัตรากำลัง งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

สรุปผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง					-	-	-	
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี 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.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ					-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-๑	-	เกษียณอายุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ					-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป					-	-	-	
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑				
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-		
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-๑		

กองช่าง

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทิต์)/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	๕๕,๒๐๐	๑๐๔	๐.๖๗
๔	งานสาธารณูปโภค	๘๓๑,๕๒๐	๘,๗๙๑	๑๐.๐๒
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑๗

เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ เป็นสายงานผู้บริหาร ที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงานและภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานแบบแผนและก่อสร้าง มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- นายช่างโยธา อส. ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา
- (อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๕๖)

กรอบอัตรากำลัง งานแบบแผนและก่อสร้าง ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานควบคุมอาคาร มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

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

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ๑ อัตรา

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๑๘)

กรอบอัตรากำลัง งานควบคุมอาคาร ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานผังเมือง มีปริมาณอัตราความต้องการคน ๐.๖๗ ไม่มี
กรอบอัตรากำลังในงานนี้ ปัจจุบัน งานผังเมือง มีปริมาณงานในการจัดทำแผนที่
ภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน โดยมี นายช่างโยธาอาวุโส เป็นผู้รับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์ : งานสาธารณูปโภค มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

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

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป ๖ อัตรา

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๑๐.๐๒)

กรอบอัตรากำลัง งานสาธารณูปโภค ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความ
รับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคง
กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

สรุปผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	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	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-		
รวม	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-		

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)/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

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ (ขนาดกลาง) ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหาร ที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารการศึกษา มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

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

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป ๒ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๓ ศูนย์ ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด

- ครู ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๓ อัตรา

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศุภศาสนาราม

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

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่านางพรหม

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

กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา

เหตุผล : เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจาก สำนักงบประมาณ หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี (ตาม คู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (แนบท้ายหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) ข้อ ๔.๕)

ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบ อัตรากำลังดังนี้

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

กรอบอัตรากำลัง งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันมีเพียงพอ กับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการ บริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๑ อัตรา
 - นักวิชาการวัฒนธรรม ปก./ชก. ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา
 - คนงานทั่วไป ๒ อัตรา
- (อัตรากำลังความต้องการ = ๒.๙๕ คน)

กรอบอัตรากำลัง งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการ บริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

สรุปผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการวัฒนธรรม ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป					-	-	-	
คณงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด					-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รองกรมจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓				
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศุภศาสนาราม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รองกรมจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป					-	-		
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(ต่อ)								
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่านางพรหม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอกกรมจัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑				
รวม	๑๙	๒๒	๒๒	๒๒	+๓-	-		

กองสวัสดิการสังคม

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาฬิกา)/๘๒,๘๐๐	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)/๑,๓๘๐	อัตรากำลังที่ต้องการ (คน)
๑	งานสังคมสงเคราะห์	๕๕๒,๐๘๐	๑,๐๖๓	๔.๕๓
๒	งานพัฒนาชุมชน	๔๒๙,๓๐๐	๖๐๐	๓.๑๕
๓	งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	๕๕,๒๐๐	๑๐๔	๐.๖๗
๔	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๒๓๙,๑๕๐	๙๕	๑.๒๐
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑๐

ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานสังคมสงเคราะห์ มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป

๓ อัตรา

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๖.๕๓)

กรอบอัตรากำลัง งานสังคมสงเคราะห์ ปัจจุบันมีเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ยังคง กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานพัฒนาชุมชน มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.

๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป

๓ อัตรา

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๕.๑๕)

กรอบอัตรากำลัง งานพัฒนาชุมชน ปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ยังคง กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.

๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป

๓ อัตรา

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๕.๑๕)

กรอบอัตรากำลัง งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ยังคง กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.

๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๑ อัตรา

(อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๒๐)

กรอบอัตรากำลัง งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม								
ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	

หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับ	งาน	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)/๘๒,๘๐๐	เวลาทั้งหมดต่อปี (ชั่วโมง)/๑,๓๘๐	อัตรากำลังที่ต้องการ (คน)
๑	งานตรวจสอบภายใน	๒๓๙,๑๕๐	๙๕	๑.๒๐
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้บริหาร) ตามโครงสร้างส่วนราชการ				๑
อัตรากำลังคนที่ต้องการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)				๑

ผลการวิเคราะห์ : งานตรวจสอบภายใน กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

- นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๐ คน)

ปัจจุบันเพียงพอกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

สรุปผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	-	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	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ภารโรง	๑	๑	-	-	-	-๑	-	เกษียณอายุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองคลัง								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี 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.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	-	-	-	-๑	-	เกษียณอายุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
กองช่าง									
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	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	๖	๖	๖	๖	-	-	-		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการวัฒนธรรม ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รองกรมจัดสรร	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-		

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ)								
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศุภศาสดาราม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอกกรมจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่านางพรหม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอกกรมจัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๕	๗๙	๗๗	๗๗	+๔	-๒	-	

หมายเหตุ "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัด อบต.	กลาง	๑	๑	๕๕๘,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๘๖,๒๔๐	(๔๖๕๖๐)
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕๒๒๐)
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	(๓๗๔๑๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๖,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐๗๙๐)
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๔๘,๒๘๐	(๒๕๙๗๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ ลูกจ้างประจำ	ปง./ชช.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	(๒๗๐๓๐)
๙	ภารโรง พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-๑	-	๗,๕๖๐	๐	๐	๒๔๐,๔๘๐	๐	๐	(๑๙๔๑๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๗,๑๖๐	๒๓๖,๒๘๐	๒๕๕,๗๖๐	(๑๘๒๐๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๔,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๖๐๐	๑๕๖,๗๒๐	๑๖๓,๐๘๐	(๑๒๐๖๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑๕๐๐)
๑๓	คนงานทั่วไป (สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๑๔	คนงานทั่วไป กองคลัง		๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๑๕	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๙,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	(๔๒๒๑๐)
๑๖	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๓,๕๒๐	(๒๓๕๕๐)
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ขง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	(๒๖๕๘๐)
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ขง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	(๒๘๘๘๐)
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ขง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	(๒๖๑๒๐)
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ขง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	(๒๖๑๒๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๑	๒๙๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-๑	-	๙,๘๘๐	๐	๐	๓๐๘,๐๘๐	๐	๐	(๒๕๘๕๐)
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑๕๖,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐	(๑๓๐๗๐)
๒๔	พนักงานจคมครวัดน้ำ		๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒๕	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙๐๐๐)
	กองช่าง																		
๒๖	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๒๙,๒๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๕๘๔,๓๒๐	๕๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	(๓๕๗๗๐)
๒๗	วิศวกรโยธา	ปก./ขง.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	(๓๔๑๓๐)
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ขง.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	(๒๗๐๓๐)
๒๙	นายช่างโยธา	อ.ส.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๕๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘๕๖๐)
๓๐	นายช่างเขียนแบบ	ปจ./ขง.	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๕๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
๓๑	เจ้าพนักงานประปา พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปจ./ขง.	๑	๑	๒๙๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	(๒๕๒๗๐)
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	(๑๒๕๗๐)
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๑๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๒,๙๖๐	๒๓๑,๙๖๐	๒๔๑,๓๒๐	(๑๗๘๖๐)
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๑๔๙,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๖๖,๔๐๐	๑๖๗,๘๘๐	(๑๒๔๓๐)
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๖๖,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๙๒๐	๑๗๙,๘๘๐	๑๘๗,๐๘๐	(๑๓๕๕๐)
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๓๕๐๐)
๓๗	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๕๒,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๖๔๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๗๑,๖๐๐	(๑๒๗๑๐)

ที่	ชื่อสาขางาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๘	บุคลากรทั่วไป		๖	๕	๕๕๐,๐๐๐	๐	๖	๖	๖	-	-	-	๐	๐	๐	๖๕๘,๐๐๐	๖๕๘,๐๐๐	๖๕๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																			
๓๙	ผ.อ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๙,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๗๔๘๐)	
๔๐	นักวิชาการการศึกษา	ป.๒/ช.ก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	(๓๗๔๑๐)	
๔๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ป.๒/ช.ก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	(๑๗๕๗๐)	
๔๒	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.๒/ช.ง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๘๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๔๐๓๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๓	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา		๑	๑	๑๙๖,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๖๐๐	๒๑๒,๘๘๐	๒๒๑,๔๐๐	(๑๖๓๙๐)	
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ		๑	๑	๑๒๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๖๘๐	๑๓๒,๘๔๐	๑๓๘,๒๔๐	(๑๐๒๓๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๕	บุคลากรทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๓๖,๐๐๐	๒๓๖,๐๐๐	(๕๐๐๐)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด																			
๔๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รายการจัดการ
๔๗	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) (๕.๖๕๐)		๑	๑	๖๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๗๖๐	๒,๘๘๐	๓,๐๐๐	๗๐,๕๖๐	๗๓,๔๔๐	๗๖,๘๐๐	จากงบบริหาร	
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) (๔.๖๕๐)		๑	๑	๕๕,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๒๘๐	๒,๔๐๐	๒,๕๒๐	๕๗,๙๖๐	๖๐,๓๖๐	๖๒,๘๘๐	จากงบบริหาร	
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง) (๑.๔๓๐)		๑	๑	๔๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๖๘๐	๑,๘๐๐	๑,๙๒๐	๔๓,๓๒๐	๔๕,๑๒๐	๔๗,๐๔๐	จากงบบริหาร	

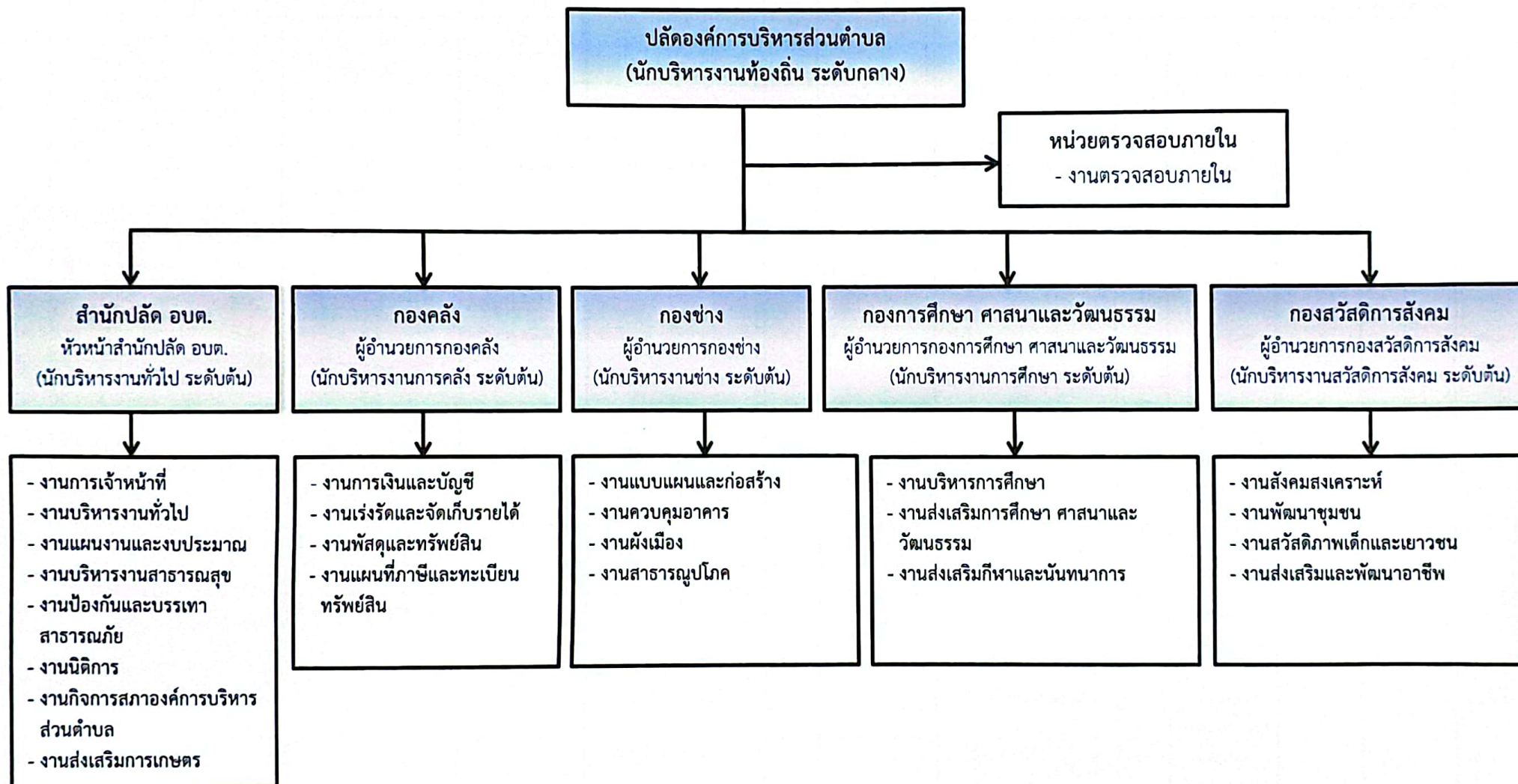
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่จะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศุภศราธรรม																				
๕๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอกรมจัดสรร
๕๒	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๕๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๓๐,๐๗๐)		๑	๑	๑๒๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๑๒๕,๗๖๐	๑๓๐,๘๐๐	๑๓๕,๘๘๐		จากงบบริหาร	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่ามางพรหม																				
๕๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอกรมจัดสรร
๕๖	ครู		๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (พิเศษ) (๕,๐๖๐)		๑	๑	๖๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๘๐	๒,๖๔๐	๖๓,๑๘๐	๖๕,๗๖๐	๖๘,๔๐๐		จากงบบริหาร	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๘,๐๐๐)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		จากงบบริหาร	
	กองสวัสดิการสังคม																				
๕๙	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๓๒๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐		(๓๓๕๖๐)	
	นักพัฒนาชุมชน	ปลก/ชก.	๑	๑	๓๓๙,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๙,๒๔๐	๓๔๙,๕๖๐	๓๖๐,๒๔๐	๓๖๙,๔๘๐		(๒๘๒๕๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๖๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๘๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๓๖๐	๑๙๕,๗๒๐	๒๐๓,๖๔๐	๒๑๑,๘๐๐		(๑๕๖๘๐)	
๖๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐		(๑๒๕๗๐)	
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐		(๑๑๕๐๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๖๔	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐		(๙๐๐๐)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๖๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ขณ.	๓	๓	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙๓๑๐)
(๕)	รวม		๗๙	๗๒	๑๕,๐๐๒,๐๔๐	๓๗๘,๐๐๐	๗๙	๗๗	๗๗	+๔	-๒	-	๘๑๔,๙๘๐	๔๖๑,๙๔๐	๔๗๐,๖๔๐	๑๖,๓๙๗,๗๘๐	๑๖,๓๐๗,๔๐๐	๑๖,๓๗๒,๕๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๔%															๒,๔๕๙,๙๖๓	๒,๔๔๖,๓๑๐	๒,๕๑๕,๘๗๘	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๘,๘๕๗,๗๐๓	๑๘,๗๕๓,๕๑๐	๑๘,๘๘๘,๓๙๘	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๘.๐๖	๒๖.๕๘	๒๖.๐๓	

หมายเหตุ

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๖๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๖๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๖๗,๒๐๐,๐๐๐ บาท = (๖๔,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๖๔,๐๐๐,๐๐๐ = ๖๗,๒๐๐,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๗๐,๕๖๐,๐๐๐ บาท = (๖๗,๒๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๖๔,๐๕๐,๐๐๐ = ๗๐,๕๖๐,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๗๔,๐๘๘,๐๐๐ บาท = (๗๐,๕๖๐,๐๐๐ x ๕%) + ๖๗,๒๕๒,๕๐๐ = ๗๔,๐๘๘,๐๐๐

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายเศรษฐา รุฑำ สำนักปลัด อบค. พนักงานส่วนตำบล	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบค.)	กลาง	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบค.)	กลาง	๕๕๘,๗๒๐ (๕๖,๕๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๒๖,๗๒๐
๒	นางสาวสุพัตรา รุกสัน	ร.ม. (สาขา การจัดการ)	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.)	ต้น	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๓	-	-	-	-	-	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔	นายฐานิส ขวัญกลับ	ร.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๕	นางสาวภัทรา คงคานนท์	ร.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๖๘,๔๘๐ (๓๐,๗๔๐x๑๒)	-	๗,๒๐๐ (๖๐๐x๑๒)	๓๗๖,๖๘๐
๖	นางสาวภรณ์พรรณ บุญเือก	น.ม. (นิติศาสตรมหาบัณฑิต)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๑๓,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	-	-	๓๑๓,๖๔๐
๗	-	-	๓๕-๓-๐๑-๓๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
๘	นางสาวศิริ รมจันทร์ ลูกจ้างประจำ	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐
๙	นายณัฐสิทธิ์ ชุนราม พนักงานจ้างตามภารกิจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๒๓๒,๙๒๐ (๑๙,๔๑๐x๑๒)	-	-	๒๓๒,๙๒๐
๑๐	นางอมรรัตน์ มากสวัสดิ์	บธ.บ. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๑๑	นายเอกราช ะหนู	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๔,๗๒๐ (๑๒,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๔,๗๒๐
๑๒	นางสาวดารณี ตูเทพ	ปวส. (การเลขานุการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๓	นายบรรหาร นวลขาว	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป (สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า)	-	-	คนงานทั่วไป (สถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายบริชา ใหม่อ่อน	ปวช. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นางพรรณี นวลขาว	ประถมศึกษา ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายจักรกฤษ ต่ายศ	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางมะลิวัลย์ สุกใหม่	บช.บ. (บัญชีบัณฑิต)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นางสาววิไลลักษณ์ แก้วไข	ปวส. (การเลขานุการ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
๑๙	นางสุชล จันทมณี	บร.บ.	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	ต้น	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	ต้น	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๘,๕๒๐
		(การจัดการทั่วไป)		(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(๔๒,๒๑๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๒๐	นางสาวปิยะดา มุสิกิม	บร.บ. การบริหารธุรกิจ	๓๕-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
		(แขนงวิชาการบัญชี)							(๒๓,๕๕๐x๑๒)			
๒๑	นางสาวรัตนา จันจัน	บร.บ.	๓๕-๓-๐๔-๓๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓๕-๓-๐๔-๓๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๔๖,๐๐๐	-	-	๓๔๖,๐๐๐
		(การจัดการทั่วไป)							(๓๓,๐๐๐x๑๒)			
๒๒	นางสาวอุไรวรรณ ไช้แก้ว	ร.ป.ม.	๓๕-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑๘,๕๖๐	-	-	๓๑๘,๕๖๐
		(สาขาวิชา การจัดการ)							(๒๖,๕๘๐x๑๒)			
๒๓	นางบังอร คชสิงห์	ปวส.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๔๖,๕๖๐	-	-	๓๔๖,๕๖๐
		(การบัญชี)							(๒๘,๘๘๐x๑๒)			
๒๔	นางจันทรา เนียมบุญ	บร.บ.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๑๓,๔๔๐	-	-	๓๑๓,๔๔๐
		(การบริหารงานบุคคล)							(๒๖,๑๒๐x๑๒)			
๒๕	นางสาววิมลวรรณ ธรรมภิบาลอุตม	ปวส.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๑๓,๔๔๐	-	-	๓๑๓,๔๔๐
		(การบัญชี)							(๒๖,๑๒๐x๑๒)			
	ลูกจ้างประจำ											
๒๖	นางอำไพ ช่วยชู	ปวช. (บัญชี)		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๒๙๘,๒๐๐	-	-	๒๙๘,๒๐๐
									(๒๔,๘๕๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๗	นางสาวสุภาพร หมดสงค์	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๖,๘๔๐	-	-	๑๕๖,๘๔๐
		(การบัญชี)							(๑๓,๐๗๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๕	นางเสนา บุญเจริญ	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	พนักงานจกมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจกมาตรวัดน้ำ	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๒๖	นางสาวอรุณา ช่างชู	บ.ช.บ. (บัญชีบัณฑิต)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๒๗	นางสาวพเยาว์ น้อยบุณีกองช่าง	ปวช. (การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๒๘	นายประชา นุ่มจันทร์	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๗,๒๕๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๖,๗๕๐ (๕๖๐x๑๒)	๕๓๗,๐๐๐
๒๙	นายชำนาญศิลป์ สิงห์ทอง	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๓๕-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ชก.	๓๕-๓-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ชก.	๔๐๙,๗๕๐ (๓๔,๑๓๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๗๕๐
๓๐	นางสุดใจ พันธุ์รัตน์	ร.ป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐
๓๑	นายใหญ่ชัย เมืองสง	วศ.บ. (ก่อสร้าง)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	อส.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	อส.	๓๔๒,๗๕๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	๒,๖๕๐ (๒๒๐x๑๒)	๓๔๕,๔๐๐
๓๒	-	-	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๗๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๗๗,๕๐๐
๓๓	นายเจริญ มะธุระ	ปวส. (ช่างยนต์)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๒๙๑,๒๕๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๔	นางจวิธา เมืองสง	ร.ป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๘๕๐ (๑๒,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๘๕๐
๓๕	นายสมิทธิ ชินทร์ดอน	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผ.ช.นายช่างโยธา	-	-	ผ.ช.นายช่างโยธา	-	๒๑๔,๗๕๐ (๑๗,๘๖๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๗๕๐
๓๖	นายอภัย สุบรรณพันธ์	ปวช. (การก่อสร้าง)	-	ผ.ช.นายช่างเขียนแบบ	-	-	ผ.ช.นายช่างเขียนแบบ	-	๑๔๗,๑๖๐ (๑๒,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๑๖๐
๓๗	นายวิวัฒน์ นุ่มเกียร	ปวส. (เครื่องกลไฟฟ้า)	-	ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๖,๕๐๐ (๑๓,๘๘๐x๑๒)	-	-	๑๖๖,๕๐๐
๓๘	นายสุรชัย วัฒนาย	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานประปา	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานประปา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ต่อ)											
๔๒	นายจรัส ทองประศรี	ปวช. (ช่างเชื่อม)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๒,๕๒๐ (๑๒,๗๑๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๕๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๓	นายเอกชัย บัวคง	มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.๓)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายจิรพล รัตนปราโมทย์	ปวช. (ช่างเชื่อม)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นายอดิศักดิ์ คงชู	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นายสุพัฒน์พงศ์ คงมา	ปวช. (โลหะการ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นายอัครชัย เมืองน้อย	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	กองการศึกษา											
๔๙	นายชุมนุม ช่วยคุณูปการ	ค.บ. (สาขา การศึกษา)	๓๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๕๐	นายมานะ กิตติเลิศ	ศษ.บ. (สังคมศึกษา)	๓๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๕๑	นายณัฐพล สามี	น.บ. (นิติศาสตรบัณฑิต)	๓๕-๓-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก.	๓๕-๓-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๕๒	นางสาวสุธรา เมืองสง	บธ.บ. (การเงินและการธนาคาร)	๓๕-๓-๐๘-๕๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๓๕-๓-๐๘-๕๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๓	นางสาวจุรีรัตน์ เกตุนิม	บช.บ. (ระบบสารสนเทศทางการบัญชี)	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๑๙๖,๖๘๐ (๑๖,๓๙๐x๑๒)	-	-	๑๙๖,๖๘๐
๕๔	นางเรวดี คงทอง	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๒,๗๖๐ (๑๐,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๒๒,๗๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๕	นางสาวบุญยวรรณ วรรณิษฐ์	ปวส.(การตลาด)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	นายธรรมสิทธิ์ ฤทธิ์ชู	วศ.บ. (วิศวกรรมอุตสาหการ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด											
๕๗							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					รอกมจัดสรร
๕๘	นางกชพรรณ เมืองสง	กศ.บ. (สังคมศึกษา) หลักสูตร ๕ ปี	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๖	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๖	ครู	คศ.๒	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐X๑๒)			๓๔๑,๑๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๙	นางสาวปวีรพรรณ เหล่าทอง	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย) หลักสูตร ๕ ปี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๓,๖๔๐ (๑๔,๔๗๐X๑๒)	-	-	๑๗๓,๖๔๐
๖๐	นางสาวกรรชวัล คงชู	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย) หลักสูตร ๕ ปี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๖๒,๐๐๐
๖๑	นางวรรตานิ ศิลพงษ์	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย) หลักสูตร ๕ ปี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๘,๔๔๐ (๑๒,๓๗๐X๑๒)	-	-	๑๔๘,๔๔๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศุภคาศดาราม											
๖๒							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					รอกมจัดสรร
๖๓	นางสาวลีพร ช่วยเล็ก	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) หลักสูตร ๕ ปี	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๗	ครู	คศ.๒	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๗	ครู	คศ.๒	๓๕๙,๔๐๐ (๒๙,๙๕๐X๑๒)			๓๕๙,๔๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๔	นางคุณัญญา เมืองสง	ค.บ. (ภาษาไทย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๘๗,๘๘๐ (๒๓,๙๙๐X๑๒)	-	-	๒๘๗,๘๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๕	นางสาวจิตตรีธนา ศิริรัตน์	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่านางพรหม											
๖๖							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					รอกมจัดสรร
๖๗	นางสาวสุกิจ ทิมสาย	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) หลักสูตร ๕ ปี	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๘	ครู	คศ.๑	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๘	ครู	คศ.๑	๓๐๑,๐๘๐ (๒๕,๐๙๐X๑๒)	-	-	๓๐๑,๐๘๐
๖๘	นางภิรมย์ ทองขาว	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) หลักสูตร ๕ ปี	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๙	ครู	คศ.๑	๓๕๓๐๘๖๖๐๐๐๖๙	ครู	คศ.๑	๒๙๔,๐๐๐ (๒๔,๕๐๐X๑๒)	-	-	๒๙๔,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๙	นางสาวภาณุชดา เอียดสัน	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย) หลักสูตร ๕ ปี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖๖,๘๐๐ (๑๓,๙๐๐X๑๒)	-	-	๑๖๖,๘๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๐	นายนิยม นวลขาว	ศษ.บ. (พลศึกษา ๕ ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองสวัสดิการสังคม											
๓๑	นางสาวนาตยา มานพพันธุ์	วุฒิ ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๓๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๔,๗๒๐
๓๒	นางจรีนันท์ สุขมาศย์	สสม. (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม)	๓๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๓๙,๐๐๐ (๒๘,๒๕๐x๑๒)	-	-	๓๓๙,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๓	นางสาวอภิญา สุบรรณพันธ์	ศศ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๘,๑๖๐ (๑๕,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๑๖๐
๓๔	นางสาวเฉลิมขวัญ นวลเกลี้ยง	วท.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๘๕๐ (๑๒,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๘๕๐
๓๕	นายกันตินันท์ บุตรสว่าง	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๖	นายปฏิภาณ ทองขาว	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นางสาวสุกฤตา จันทร์หนู	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นางสาวศานันท์ สโมลี	ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์บัณฑิต)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๓๙	นางสุมาลี ชูแสง	บธ.ม. (บัญชีและการเงิน)	๓๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๕๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๙,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลควนขนุน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง 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 จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย
