



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายถาวร นันทพานิช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้กำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ สามารถคาดการณ์ในการบริหารงานบุคคลได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า มีความต้องการใช้อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการมีเมื่อใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ	๑๗
๘.๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จ.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

ฯลฯ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ บรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องสรรหาอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดฉะเชิงเทราได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณกำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

หรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการรวบรวมการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์สายอาชีพมากกว่างานในเชิงปริมาณ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงาน

ของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูล เหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๑) <u>ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ</u> ๑.๑ การขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร ๑.๒ การไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ๑.๓ ความไม่สะดวกสบายในการใช้เส้นทางคมนาคมที่ชำรุดเสียหายเพื่อสัญจรไปมา ๑.๔ ไฟฟ้าในครัวเรือนยังมีไม่ครอบคลุมทุก ๑.๕ ไฟฟ้าสาธารณะ/ไฟทางสาธารณะมีไม่เพียงพอ ๑.๖ ปัญหาฝุ่นละอองของถนนดินลูกรังในพื้นที่ ๑.๗ ปัญหาน้ำท่วมขัง ๑.๘ ยังไม่มีระบบผังเมืองเพื่อทราบขนาดพื้นที่และจำนวนพื้นที่ที่แน่นอน	๑) <u>การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ</u> ๑.๑ ก่อสร้างถนน ๑.๒ ก่อสร้างถนนและท่อระบายน้ำ ๑.๓ ก่อสร้างปรับปรุงถนนและท่อระบายน้ำ ๑.๔ ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน ขยายผิวจราจร ๑.๕ ก่อสร้างท่อ , ท่อระบายน้ำ ทางเท้า ๑.๖ ก่อสร้างสะพาน ท่อลอดเหลี่ยม ๑.๗ ขุดลอกหนองน้ำ ๑.๘ ขุดลอกห้วย ๑.๙ ปรับปรุง ซ่อมแซม ฝายกันน้ำ ๑.๑๐ จัดทำ / จัดหา ภาชนะเก็บน้ำ ๑.๑๑ ซ่อมแซมภาชนะเก็บน้ำ / ซ่อมแซมวัสดุ หรืออุปกรณ์เก็บน้ำ
๒) <u>ปัญหาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</u> ๒.๑ การดำเนินงานของ อปพร. ยังไม่มีประสิทธิภาพ ยังไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน ๒.๒ การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง ๒.๓ ปัญหาอุบัติเหตุทางท้องถนน และตามจุดเสี่ยงสี่แยกต่างๆ มีบ่อยครั้ง ๒.๔ ปัญหายาเสพติดในชุมชน ๒.๕ ปัญหาของร้านค้าในชุมชนยังไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ๒.๖ ปัญหาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมภายในบ้านและชุมชนยังไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย	๒) <u>การพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</u> ๒.๑ ฝึกอบรม อปพร. และส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติของอปพร. ๒.๒ จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ และงบประมาณเพื่อการช่วยเหลือการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๒.๓ โครงการรณรงค์ป้องกันภัย ป้องกันอุบัติเหตุ ป้องกันยาเสพติด ๒.๔ การจัดตั้งจุดตรวจในชุมชน ๒.๕ การติดตั้งกล้องวงจรปิด CCTV ๒.๖ จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ และงบประมาณ เพื่อการช่วยเหลือการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
๓) <u>ปัญหาด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน</u> ๓.๑ เกษตรกรมีรายได้น้อยจากการทำการเกษตร ๓.๒ ปัญหาการจัดการสิ่งแวดล้อม และการลดปัญหามลภาวะเป็นพิษ ๓.๓ การไม่มีสถานที่หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนและชุมชน ๓.๔ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะ	๓) <u>การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน</u> ๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกต้นไม้ในที่สาธารณะ , ที่หลวง และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในที่เกษตรกร รวมถึงการปลูกซ่อมแซม ๓.๒ จัดซื้อถังขยะ รถเก็บขยะ รถดูดส้วม ๓.๓ จัดหาสถานที่กำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล

สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๔) ปัญหาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๔.๑ ปัญหาด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่ดั่งามของคนในชุมชน ๔.๒ ปัญหาด้านจิตสำนึกสาธารณะ การหวงแหนวัฒนธรรม ศิลปะ ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการพิทักษ์ รักษา สถาบัน ชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ๔.๓ ปัญหาการดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ๔.๔ ปัญหาสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส ๔.๕ ปัญหายาเสพติดของเยาวชน/นักเรียน ๔.๖ ปัญหาครอบครัว ๔.๗ ปัญหาสุขภาพและความแข็งแรงของร่างกาย ๔.๘ ปัญหาการพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนให้ได้รับการพัฒนาที่สมวัย	๔) การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๔.๑ ส่งเสริมวัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษาในสถานศึกษาหรือองค์กรให้การศึกษา ที่ให้ความรู้ประชาชน ๔.๒ โครงการก่อสร้างห้องสมุดประจำหมู่บ้าน ๔.๓ จัดฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนรักและรักษา ไร่ซึ่ง ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการกำจัด ป้องกัน ควบคุม โรคติดต่อ คน / สัตว์ ๔.๕ ฝึกอบรมกลุ่มสตรีเพื่อกิจกรรมเสริมสร้างรายได้ เช่น การนวด แผนไทย การแปรรูปอาหาร การทอผ้า ฯลฯ ๔.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนอาหารเสริมอาหารกลางวันและ วัสดุ อุปกรณ์ และกิจกรรมอื่นเพื่อพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน และเด็กนักเรียนในสถานศึกษา ๔.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ได้แก่ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องพัฒนา ผู้สูงอายุ ๔.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ พิการ ได้แก่ เบี้ยยังชีพผู้พิการ และกิจกรรมอื่นที่ เกี่ยวข้องพัฒนาผู้พิการ ๔.๙ โครงการที่อ่านหนังสือพิมพ์,วารสารต่างๆทุกหมู่บ้าน ๔.๑๐ โครงการจัดทำที่ปิดประกาศประชาสัมพันธ์ ประจำหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๕) ปัญหาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง ๕.๑ ปัญหาของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ๕.๒ ปัญหาการพัฒนาอาชีพและการสร้างรายได้เพิ่มของคนในชุมชน ๕.๓ ปัญหาความร่วมมือของชุมชนในการวางแผนและจัดทำผังเมืองรวมชุมชน ๕.๔ ปัญหาการว่างงานของคนในชุมชน	๕) การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง ๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรกรปลูกพืชไม่ใช้สารเคมี หรือการ ทำการเกษตรอินทรีย์ ๕.๒ การฝึกอบรมให้ความรู้ การทำวัสดุปุ๋ยอินทรีย์ ,ปุ๋ยหมัก ฯลฯ ๕.๓ ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็ง ๕.๔ ส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๖) ปัญหาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ๖.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดปัญหา ๖.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการทำงานของ อบต. ๖.๓ ปัญหาการพัฒนาคนในชุมชนให้เป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ๖.๔ ปัญหาการเข้าใจในการปกครองระบบประชาธิปไตย ๖.๕ ปัญหาการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ๖.๖ ปัญหาการจัดเก็บรายได้ ๖.๗ ปัญหาด้านความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของประชาชน	๖) การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมต่อเนื่อง และการสร้างขวัญ กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทำงานมีประสิทธิภาพ ๖.๒ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สำหรับการบริหารการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถบริการประชาชน และแก้ไขปัญหา ลดความสูญเสียจากภัยสาธารณะ ได้สะดวก รวดเร็ว ทันที ๖.๓ ส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วม และการตรวจสอบจากภาคของประชาชน และสนับสนุนส่งเสริมการเลือกตั้งทุกระดับ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังต่อไปนี้

๕.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
 - (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลตำบล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
 - (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
 - (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
 - (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
 - (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
 - (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
 - (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์
- ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรบราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตำบลตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕.๒ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕)

๑) วิสัยทัศน์

“ตำบลก้าวหน้า การศึกษาก้าวไกล สุขภาพอนามัยดีทุกคน ประชาชนยึดมั่นศาสนา การเกษตรพัฒนา ชาวประชาร่วมใจ”

๒) ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยวและการขนส่ง
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓) เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
๒. เพื่อพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. เพื่อพัฒนาด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. เพื่อพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๕. เพื่อพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง
๖. เพื่อพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔) ตัวชี้วัด

๑. กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่ คกก.ตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง
๒. กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

๕) ค่าเป้าหมาย

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
 - ก่อสร้างถนน
 - ก่อสร้างถนนและท่อระบายน้ำ
 - ก่อสร้างปรับปรุงถนนและท่อระบายน้ำ
 - ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน ขยายผิวจราจร
 - ก่อสร้างท่อ , ทางระบายน้ำ ทางเท้า
 - ก่อสร้างสะพาน ท่อลอดเหลี่ยม
 - ขุดลอกหนองน้ำ
 - ขุดลอกห้วย
 - ปรับปรุง ซ่อมแซม ฝ่ายกั้นน้ำ
 - จัดทำ/ จัดหา ภาชนะเก็บน้ำ
 - ซ่อมแซมภาชนะเก็บน้ำ / ซ่อมแซมวัสดุ หรืออุปกรณ์เก็บน้ำ

๒. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ฝึกอบรม อปพร. และส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติของ อปพร.
- จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ และงบประมาณเพื่อการช่วยเหลือการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
- โครงการรณรงค์ป้องกันภัย ป้องกันอุบัติเหตุ ป้องกันยาเสพติด
- การจัดตั้งจุดตรวจในชุมชน
- การติดตั้งกล้องวงจรปิด CCTV
- จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุและงบประมาณ เพื่อการช่วยเหลือการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๓. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

- ส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกต้นไม้ในที่สาธารณะ, ที่หลวง และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในที่เกษตรกร รวมถึงการปลูกซ่อมแซม
- จัดซื้อถังขยะ รถเก็บขยะ รถดูดส้วม
- จัดหาสถานที่กำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล

๔. การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและ
เทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบัน บ้าน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

- ส่งเสริมวัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา ในสถานศึกษา หรือองค์กร ให้การศึกษา ที่ให้ความรู้ประชาชน
- โครงการก่อสร้างห้องสมุดประจำหมู่บ้าน
- จัดฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนรักและรักษาไว้ซึ่ง ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
ท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมและสนับสนุนการกำจัด ป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อ คน / สัตว์
- ฝึกอบรมกลุ่มสตรีเพื่อกิจกรรมเสริมสร้างรายได้ เช่น การนวด แผนไทย การแปรรูปอาหาร การทอผ้า ฯลฯ
- ส่งเสริมและสนับสนุนอาหารเสริมอาหารกลางวันและวัสดุ อุปกรณ์ และกิจกรรมอื่นเพื่อพัฒนาเด็กก่อน
วัยเรียนและเด็กนักเรียนในสถานศึกษา
- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ได้แก่ เปียยงชีพผู้สูงอายุ และกิจกรรมอื่น
ที่เกี่ยวข้องพัฒนาผู้สูงอายุ
- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ ได้แก่ เปียยงชีพผู้พิการ และกิจกรรมอื่น
ที่เกี่ยวข้องพัฒนาผู้พิการ
- โครงการที่อ่านหนังสือพิมพ์,วารสารต่างๆทุกหมู่บ้าน
- โครงการจัดทำที่ปิดประกาศประชาสัมพันธ์ประจำหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง

- ส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรกรปลูกพืชไม่ใช้สารเคมี หรือการ ทำการเกษตรอินทรีย์
- การฝึกอบรมให้ความรู้ การทำวัสดุปุ๋ยอินทรีย์, ปุ๋ยหมัก ฯลฯ
- ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็ง
- ส่งเสริมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

๖. การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมต่อเนื่อง และการสร้างขวัญ กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ
- จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สำหรับการบริหารการพัฒนา
องค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถบริการประชาชน และแก้ไขปัญหา ลดความสูญเสีย จาก
ภัยสาธารณะ ได้สะดวก รวดเร็ว ทันทั่วถึง
- ส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วม และการตรวจสอบจากภาคของประชาชน และสนับสนุนส่งเสริม
การเลือกตั้งทุกระดับ

๖) กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

๑.๑ กลยุทธ์การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ

๑.๒ กลยุทธ์การจัดให้มี ปรับปรุง บำรุงรักษา และพัฒนาแหล่งน้ำ ไฟฟ้า ประปา

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๒.๑ กลยุทธ์การให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันและแก้ไขยาเสพติด ตลอดจนด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างทันทั่วทั้งที่

๒.๒ กลยุทธ์การการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓.๑ กลยุทธ์การส่งเสริม/สนับสนุนอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๒ กลยุทธ์การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๔.๑ กลยุทธ์การส่งเสริมและพัฒนาศึกษา คุณธรรม จริยธรรม การกีฬา และนันทนาการ อนุรักษ์ประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๒ กลยุทธ์การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อประชาชนมีสุขภาพอนามัยดี และมีคุณภาพชีวิตดีทั่วหน้า

๔.๓ กลยุทธ์ส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔.๔ กลยุทธ์แนวทางส่งเสริมให้ประชาชนมีช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยวและการขนส่ง

๕.๑ กลยุทธ์แนวทางการเพิ่มผลผลิต พัฒนาระบบเกษตรอินทรีย์ ระบบเกษตรแบบพอเพียง และผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP)

๕.๒ กลยุทธ์แนวทางการส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพต่างๆ ให้มีความเข้มแข็ง สร้างรายได้เพิ่มเติม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๖.๑ กลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร และการจัดการ ทั้งบุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆ และหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

๖.๒ กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนภายใต้หลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย

๗) จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ กำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ และ ๑๔ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

๑.๑ กลยุทธ์การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ

๑.๒ กลยุทธ์การจัดให้มี ปรับปรุง บำรุงรักษา และพัฒนาแหล่งน้ำ ไฟฟ้า ประปา

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๒.๑ กลยุทธ์การให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันและแก้ไขยาเสพติด ตลอดจนด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างทันทั่วทั้งที่

๒.๒ กลยุทธ์การการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓.๑ กลยุทธ์การส่งเสริม/สนับสนุนอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๒ กลยุทธ์การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๔.๑ กลยุทธ์การส่งเสริมและพัฒนาศึกษา คุณธรรม จริยธรรม การกีฬาและนันทนาการ อนุรักษ์ประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๒ กลยุทธ์การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อประชาชนมีสุขภาพอนามัยดี และมีคุณภาพชีวิตดี

ทั่วหน้า

๔.๓ กลยุทธ์ส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔.๔ กลยุทธ์แนวทางส่งเสริมให้ประชาชนมีช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยวและการขนส่ง

๕.๑ กลยุทธ์แนวทางการเพิ่มผลผลิต พัฒนาระบบเกษตรอินทรีย์ ระบบเกษตรแบบพอเพียง และผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP)

๕.๒ กลยุทธ์แนวทางการส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพต่างๆ ให้มีความเข้มแข็ง สร้างรายได้เพิ่มเติม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๖.๑ กลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร และการจัดการ ทั้งบุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆ และหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

๖.๒ กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนภายใต้หลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย

๘) ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ มุ่งพัฒนา ๖ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาทางด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน การพัฒนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การพัฒนาทางด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง การพัฒนาทางด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีการพัฒนาทางด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๕.๓ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (SWOT)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่สามารถปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลางได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๒. ผู้บริหารมีนโยบายในการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ๓. มีอัตรากำลังเพียงพอและเหมาะสมในการบริหารงาน ๔. มีการแบ่งส่วนราชการและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ๕. มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน รัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖. มีการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๗. มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปเวทีประชาคมท้องถิ่น ๘. สถานที่ตั้ง มีคลองชลประทานตัดผ่าน ทำให้ประชาชนมีน้ำใช้สำหรับอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรตลอดทั้งปี ๙. มีความหลากหลายด้านเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำไร่ ทำสวนผลไม้ สวนผัก เลี้ยงสัตว์ ๑๐. มีการรวมตัวกันของประชาชนเพื่อจัดตั้งเป็นกลุ่มอาชีพในการเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว ๑๑. ผู้นำมีความรู้ ความสามารถ ๑๒. ผู้นำมีนโยบายในการพัฒนาอย่างชัดเจน	๑. ความไม่แน่นอน และความผันแปรทางการเมืองส่งผลให้รัฐบาลแต่ละสมัย ซึ่งมีนโยบายที่ไม่เหมือนกัน จัดสรรงบประมาณไม่เหมือนกันส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในภาพรวม ๒. บุคลากรยังขาดความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ๓. เครื่องมือ เครื่องใช้ ไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ๔. ในบางฤดูกาล ยังขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการบริโภค - อุปโภค และการเกษตร ๕. ยาวชน ประชาชน ขาดจิตสำนึกและความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และกิจกรรมทางศาสนา ๖. บางครั้งผู้นำยังขาดประสบการณ์
โอกาส (Opportunity)	ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)
๑. มีการพัฒนารายได้โดยปรับปรุงแหล่งรายได้วิธีการหารายได้ และระบบการจัดเก็บภาษี ๒. ท่าเลที่ตั้งเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาในด้านการอุตสาหกรรม เนื่องจากมีเส้นทางคมนาคม เชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ต่าง ๆ ที่สำคัญทางเศรษฐกิจ เช่น เป็นเส้นทางขนส่งสินค้าจากภาคตะวันออกสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีถนนสาย ๓๓๑ ผ่าน ๓. สามารถพัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่ ปราศจากมลพิษ เนื่องจากอยู่นอกเขตการพัฒนาอุตสาหกรรม ๔. มีโอกาสในการพัฒนาเป็นเมืองการค้าเนื่องจากเป็นแหล่งผลิตสินค้าการเกษตร ๕. สามารถส่งผู้นำเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์	การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ ๑. รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร ๒. แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ ๓. แนวโน้มการควบรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว ๔. การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อบต.

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ มากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรอง โดยพิจารณาจากจำนวนกิจกรรม/โครงการของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

ภารกิจรอง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๑ ตำแหน่ง ๓๕ อัตรา เพื่อเป็นการรองรับภารกิจและปริมาณงานที่อาจเพิ่มมากขึ้นในปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ และเพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรบุคคล และงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาตำบลแหลมประดู่ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด	๑. สำนักปลัด (๐๑)	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
- งานธุรการ	๑) งานบริหารทั่วไป	
- งานการเจ้าหน้าที่	- งานธุรการ	
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	- งานเลือกตั้ง	
- งานตรวจสอบภายใน	- งานประชาสัมพันธ์	
- งานรัฐพิธี	- งานป้องกันยาเสพติด	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๒) งานกิจการสภา	
- งานนโยบายและแผน	- งานกิจการสภา	
- งานจัดทำงบประมาณ	- งานการประชุม	
- งานวิชาการ	- งานอำนวยการและประสานงาน	
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	๓) งานส่งเสริมการเกษตร	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	- งานส่งเสริมการเกษตร	
- งานกฎหมายและคดี	- งานส่งเสริมปศุสัตว์	
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	๑.๒ งานนโยบายและแผน	
- งานตราข้อบัญญัติที่มีใช้งบประมาณรายจ่ายและระเบียบ	๑) งานนโยบายและแผนงาน	
- งานนิติกรรมสัญญา	๒) งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓) งานติดตามและประเมินผล	
- งานอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่	
- งานรักษาความสงบ	๑) งานวางแผนอัตรากำลัง	
- งานป้องกัน งานฟื้นฟู	๒) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
๑.๕ งานกิจการสภา	๓) งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	
- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม	๑.๔ งานกฎหมายและคดี	
- งานการประชุม	๑) งานกฎหมายและคดี	
- งานอำนวยการและประสานงาน	๒) งานวินัยและเรื่องร้องเรียน	
๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	๓) งานนิติกรรมและสัญญา	
- งานส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตร	๔) งานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กร	
- งานข้อมูลวิชาการเกษตร	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานควบคุมโรคระบาดในพืชและในสัตว์	๑) งานอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานอำนวยการและประสานงานการเกษตร	๒) งานรักษาความสงบ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง (๐๔)	
๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
- งานการเงิน	๑) งานการเงิน	
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	- งานการเงิน	
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย	- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน	
- งานเก็บรักษาเงิน	- งานเก็บรักษาเงิน	
๒.๒ งานบัญชี	๒) งานการบัญชี	
- งานการบัญชี	- งานการบัญชี	
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	
- งานงบการเงินและงบทดลอง	- งานงบการเงินและงบทดลอง	
- งานแสดงฐานะทางการเงิน	- งานแสดงฐานะทางการเงิน	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๓) งานบริหารทั่วไป	
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	- งานธุรการ	
- งานพัฒนารายได้	- งานสถิติการคลัง	
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๑) งานพัฒนารายได้	
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	- งานพัฒนารายได้	
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	- งานผลประโยชน์และพัฒนากิจการพาณิชย์	
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
- งานพัสดุ	๒) งานจัดเก็บรายได้	
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	
	- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	
	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
	๑) งานจัดหาพัสดุ	
	- งานจัดซื้อและจัดจ้าง	
	- งานสัญญาและหลักประกัน	
	๒) งานทะเบียนทรัพย์สิน	
	- งานทะเบียนทรัพย์สิน	
	- งานควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง (๐๕)	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง	
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๑) งานสำรวจและออกแบบ	
- งานก่อสร้างสะพาน ฝาย อ่างเก็บน้ำ ฯลฯ	๒) งานประมาณราคา	
- งานข้อมูลก่อสร้าง	๓) งานก่อสร้างและบำรุงรักษา	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๔) งานควบคุม และตรวจสอบ	
- งานประเมินราคา	๕) งานบริหารทั่วไป	
- งานควบคุมการก่อสร้าง	๓.๒ งานควบคุมอาคารและผังเมือง	
- งานออกแบบและบริการข้อมูล	๑) งานควบคุมและตรวจสอบอาคาร	
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๒) งานผังเมือง	
- งานประสานกิจการประปา	๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
- งานไฟฟ้าสาธารณะ	๑) งานไฟฟ้าสาธารณะ	
- งานระบายน้ำ	๒) งานกิจการประปา	
๓.๔ งานผังเมือง	๓) งานทางระบายน้ำ	
- งานสำรวจและแผนที่	๔) งานสวนสาธารณะ	
- งานวางแผนพัฒนาเมือง		
- งานออกแบบและบริการข้อมูล		

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	
๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๔.๑ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม	
- งานสุขาภิบาลโรงงานและสุขาภิบาลทั่วไป	๑) งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	- งานสุขาภิบาล	
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	- งานควบคุมมลพิษ	
๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	- งานจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล	
- งานอนามัยชุมชน	- งานจัดการน้ำเสีย	
- งานป้องกันยาเสพติด	- งานอาชีวอนามัย	
- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	๒) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	
๔.๓ งานรักษาความสะอาด	- งานควบคุมและป้องกันมลพิษ	
- งานรักษาความสะอาด	- งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
- งานกำจัดขยะและบำบัดน้ำเสีย	๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
	๑) งานสาธารณสุขมูลฐาน	
	๒) งานอนามัยชุมชน	
	๓) งานบำบัดและฟื้นฟูผู้ติดตามเสพติด	
	๔) งานบริหารทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	
๕.๑ งานบริหารการศึกษา	๕.๑ งานบริหารการศึกษา	
- งานแผนและวิชาการ	๑) งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	
- งานการศึกษาปฐมวัย	๒) งานแผนและวิชาการ	
- งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๓) งานการศึกษาปฐมวัย	
๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔) งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา	
- งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม	๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน	๑) งานศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ	
- งานศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ	๒) งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน	
- งานบริหารทั่วไป	๓) งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม	
๕.๓ งานสวัสดิการพัฒนาชุมชน	๔) งานบริหารทั่วไป	
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๕.๓ งานสวัสดิการสังคม	
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	๑) งานสวัสดิการพัฒนาชุมชน	
- งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส	- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
- งานพัฒนาชุมชน	- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	
๕.๔ งานสังคมสงเคราะห์	- งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส	
- งานสังคมสงเคราะห์	๒) งานสังคมสงเคราะห์	
- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ	- งานสังคมสงเคราะห์	
๕.๕ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ	
- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ	๓) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
- งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มสตรี	- งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ	
- งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ	- งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มสตรี	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	๐	๐	๐	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	๐	๐	๐	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	๐	๐	๐	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	๐	๐	๐	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	๐	๐	๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่								
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	๐	๐	๐	
รวมทั้งหมด	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	+๐	+๐	+๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำคนละ ๑ ขั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตราค่าจ้างที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

- (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี
- (๔) รวมทั้งหมด
- (๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐ % คิดจาก (๔) ในแต่ละปี
- (๖) คิดจาก (๔) + (๕)
- (๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

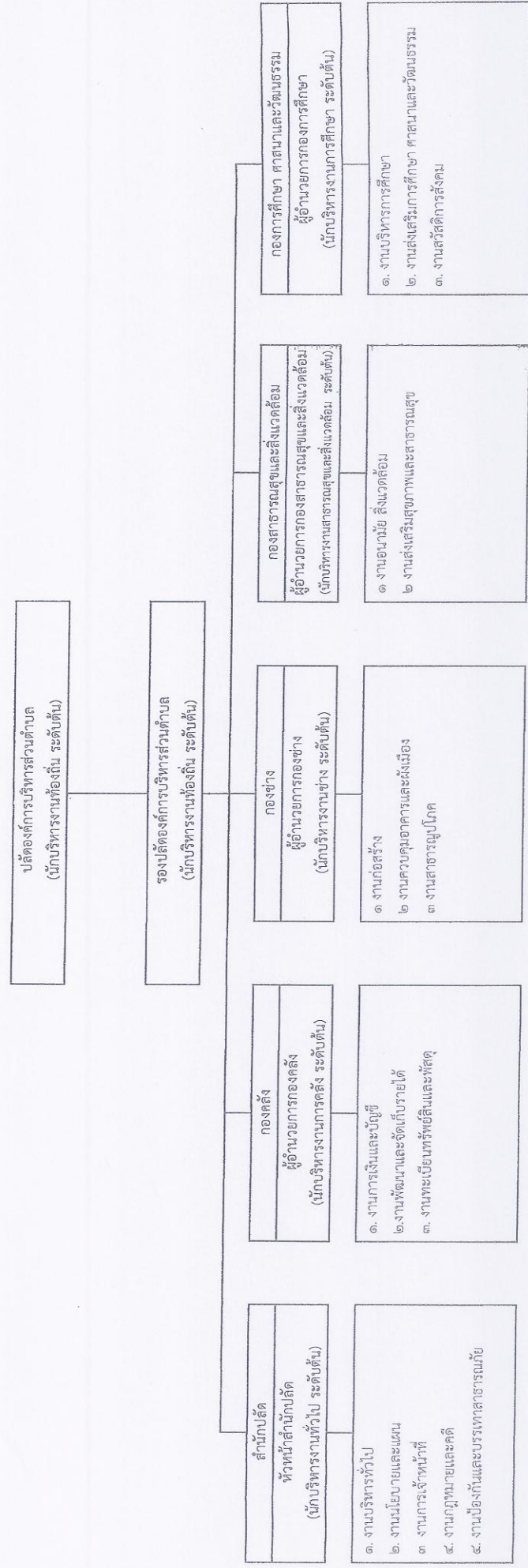
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)					ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๐,๗๒๐	๑	๑	๑				๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๖๔,๑๖๐	๔๖๓,๘๐๐	๔๖๓,๘๘๐	(๓๓,๕๖๐)			
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑				๑๑,๔๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๕๙,๘๘๐	๓๕๙,๘๘๐	(๒๔,๔๗๐)			
๓	สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)																				
๔	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๒๔,๖๐๐	๑	๑	๑				๑๑,๒๘๐	๑๑,๙๖๐	๑๑,๘๘๐	๓๓๔,๘๘๐	๓๓๔,๓๖๐	๓๓๔,๒๔๐	(๒๓,๕๕๐)			
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๕๔,๐๐๐	๑	๑	๑				๘,๗๖๐	๘,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๒,๗๖๐	๒๖๓,๐๐๐	๒๖๒,๘๐๐	(๒๑,๕๖๐)			
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๒๖๐	๑	๑	๑				๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๖๐	๒๙๙,๖๘๐	๒๙๙,๑๖๐	๒๙๙,๒๔๐	(๒๔,๐๐๐)			
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๔๓,๘๔๐	๑	๑	๑				๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๖๐	๒๕๕,๘๘๐	๒๕๕,๓๖๐	๒๕๕,๔๒๐	(๒๐,๓๖๐)			
๘	นิติกร	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	๑				๘,๗๖๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๒๕๕,๘๐๐	๒๕๕,๐๐๐	๒๕๕,๐๐๐	(๒๐,๓๗๐)			
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๕,๑๖๐	๑	๑	๑				๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๑,๖๐๐	(๑๓,๗๖๐)			
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๐๗,๓๔๐	(๑๖,๓๗๐)			
๑๑	พนักงานจ้าง																				
๑๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๐๖,๔๐๐	๑	๑	๑				๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๘,๐๐๐	๒๑๔,๖๘๐	๒๑๔,๖๘๐	๒๑๔,๖๘๐	(๑๗,๒๐๐)			
๑๓	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้ฝึกหัด)	-	๑	๑	๑๒๓,๘๔๐	๑	๑	๑				๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๙,๐๐๐	๑๒๙,๔๐๐	๑๒๙,๔๐๐	(๑๐,๓๒๐)			
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๕	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒				๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๖	กองคลัง (๑๕)																		(ว่างเต็ม ๑ อัตรา)		
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๕๙,๕๒๐	๑	๑	๑				๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๗๑,๔๘๐	๓๗๑,๔๒๐	(๒๓,๕๖๐)			
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๐๗,๓๔๐	(๒๔,๔๗๐)			
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๐๗,๓๔๐	(๒๔,๔๗๐)			
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๐๗,๓๔๐	(๒๔,๔๗๐)			
๒๑	พนักงานจ้าง																				
๒๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๐๖,๔๐๐	๑	๑	๑				๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๘,๐๐๐	๒๑๔,๖๘๐	๒๑๔,๖๘๐	๒๑๔,๖๘๐	(๑๗,๒๐๐)			
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑				๔,๖๘๐	๔,๖๘๐	๔,๐๐๐	๑๑๗,๖๒๐	๑๑๗,๓๔๐	๑๑๗,๓๔๐	(๙,๙๖๐)			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนผู้ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่* บัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง (๑๕)																	
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑										
๒๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๓๘๔,๑๖๐	๓๘๗,๐๔๐	๔๑๑,๒๔๐	(๒๘,๕๖๐)
	พนักงานช่าง											๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	(๖๖,๐๐๐)
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๓,๘๔๐	๑	๑	๑				๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๔,๘๘๐	๑๒๙,๐๐๐	๑๓๔,๔๐๐	(๑๐,๓๒๐)
๒๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕๐๐๐)
๒๔	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒				๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๑๘,๐๐๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																	
๒๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	(๖๖,๐๐๐)
	พนักงานช่าง																	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๖,๐๐๐)
	กองสวัสดิการสังคม สาขานวด และวัฒนธรรม (๑๘)																	
๒๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๔๑,๖๔๐	๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๒๐๐	๓๕๓,๗๖๐	๓๕๓,๗๖๐	๓๖๖,๐๐๐	(๑๒,๒๔๐)
๒๘	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๖,๖๐๐	๑	๑	๑				๑๑,๒๘๐	๑๑,๓๖๐	๑๑,๔๔๐	๒๙๘,๘๘๐	๒๙๙,๐๐๐	๓๐๖,๐๐๐	(๖,๐๐๐)
๒๙	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	(๑๒,๐๐๐)
	พนักงานจ้าง																	
๓๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๐๖,๔๐๐	๑	๑	๑				๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๒๑๔,๖๘๐	๒๑๔,๖๘๐	๒๒๖,๙๒๐	(๑๒,๒๔๐)
๓๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.แหลมประดู่																	
๓๒	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																	
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	๑	๑	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
(๔)	รวม		๓๕	๒๖	๗,๘๗๘,๕๔๐	๓๕	๓๕	๓๕	๐	๐	๐	๒๔๗,๒๖๐	๒๔๕,๖๖๐	๒๔๓,๐๖๐	๘,๑๒๕,๘๐๐	๘,๑๒๕,๘๐๐	๘,๓๗๙,๖๖๐	อปท. สมทป
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ อปต.แหลมประดู่

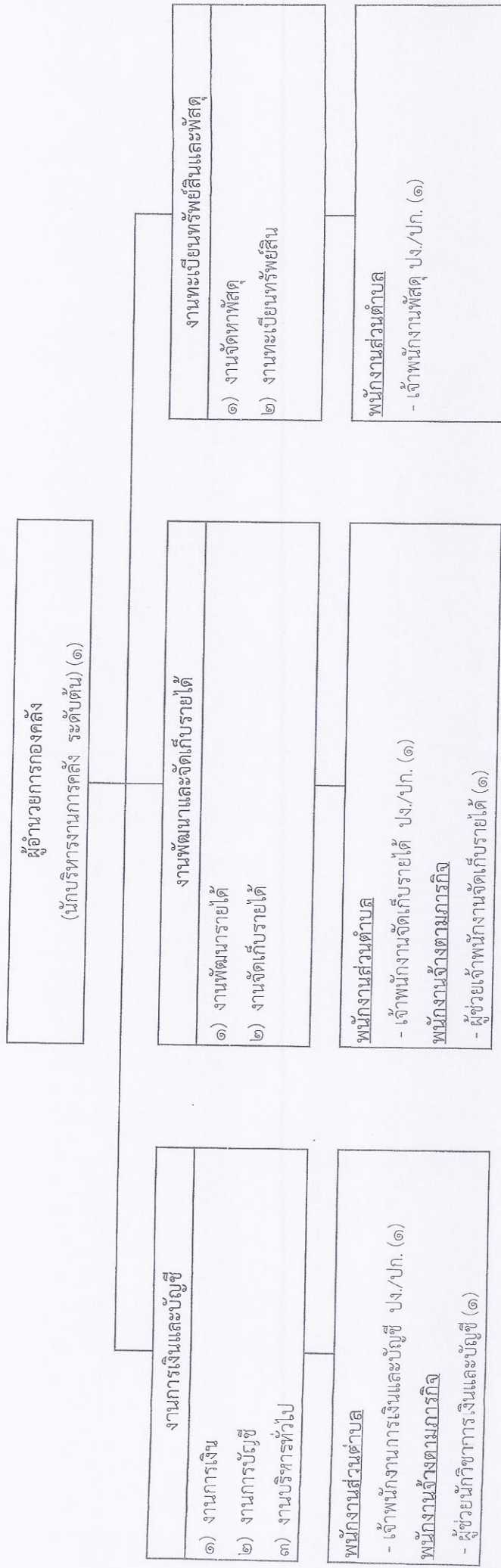


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

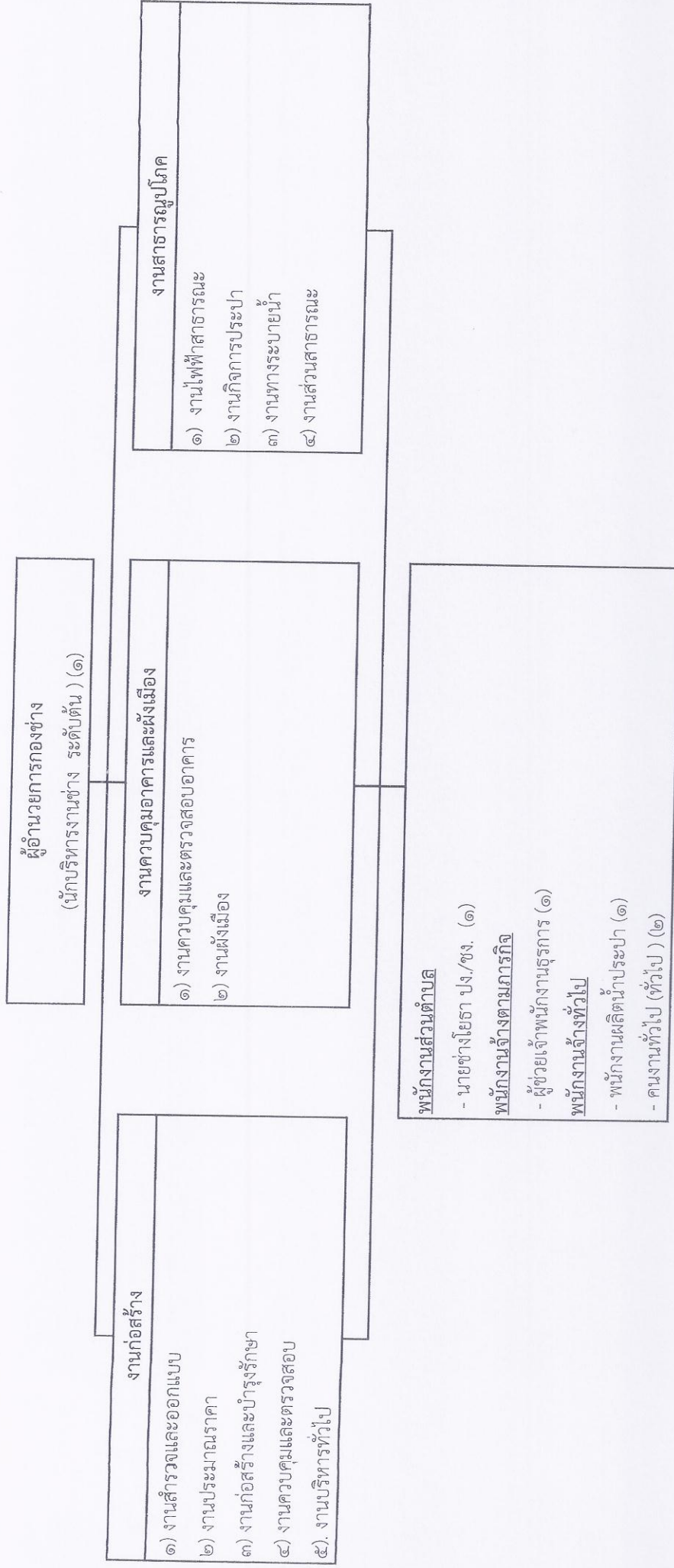
หัวหน้าสำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารทั่วไป	งานนโยบายและแผน	งานการเจ้าหน้าที่	งานกฎหมายและคดี	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑) งานบริหารทั่วไป ๒) งานกิจการสภา ๓) งานส่งเสริมการเกษตร	๑) งานนโยบายและแผน ๒) งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๓) งานติดตามและประเมินผล	๑) งานวางแผนอัตรากำลัง ๒) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ๓) งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	๑) งานกฎหมายและคดี ๒) งานวินัยและเรื่องร้องเรียน ๓) งานนิติกรรมและสัญญา ๔) งานป้องกันและปราบปรามการทุจริต	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑) งานอำนวยความสะดวกและบรรเทาสาธารณภัย ๒) งานรักษาความสงบ
พนักงานส่วนตำบล - นักจัดการงานทั่วไป ปก.(๑) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑) พนักงานจ้างทั่วไป - พนักงานขับรถยนต์ (๑) - คนงานทั่วไป (๒)	พนักงานส่วนตำบล - นักทรัพยากรบุคคล ชก.(๑)	พนักงานส่วนตำบล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.(๑)	พนักงานส่วนตำบล - นิติกร ปก. (๑)	พนักงานส่วนตำบล - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ปช. (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็กเบา (ผู้ทักษะ) (๑)

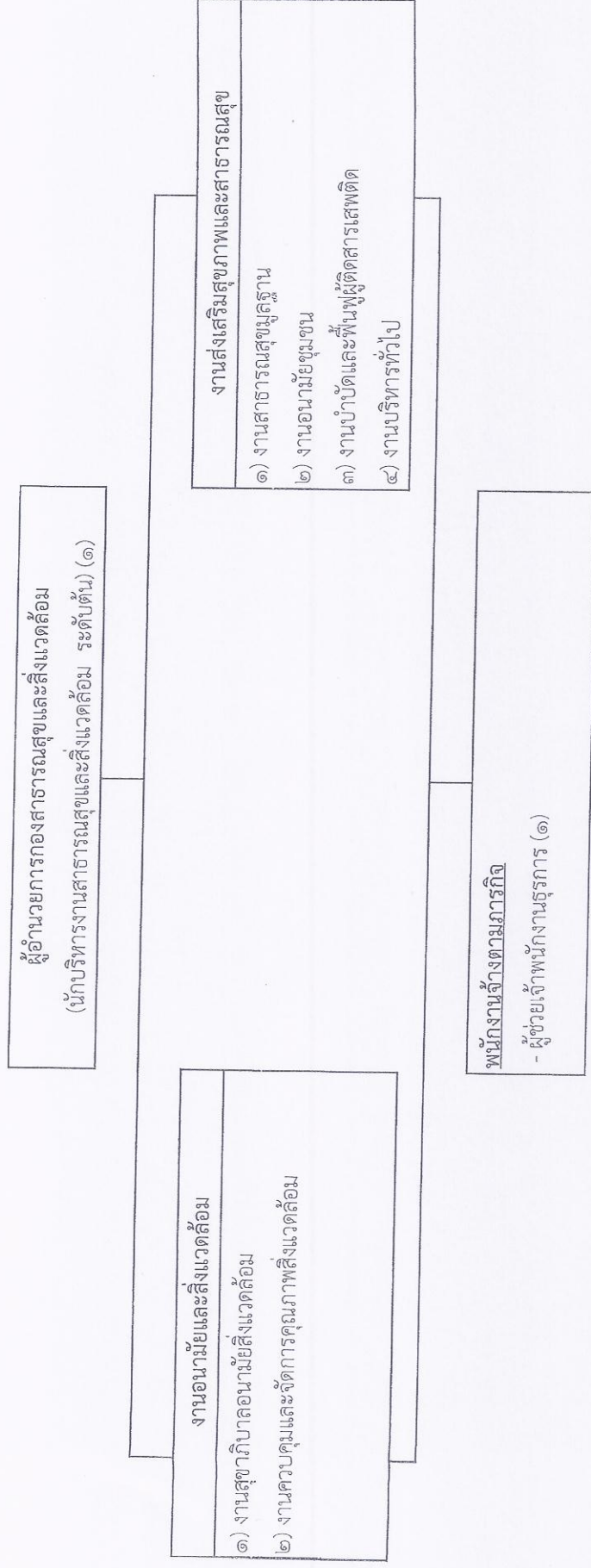
โครงสร้างองค์กร



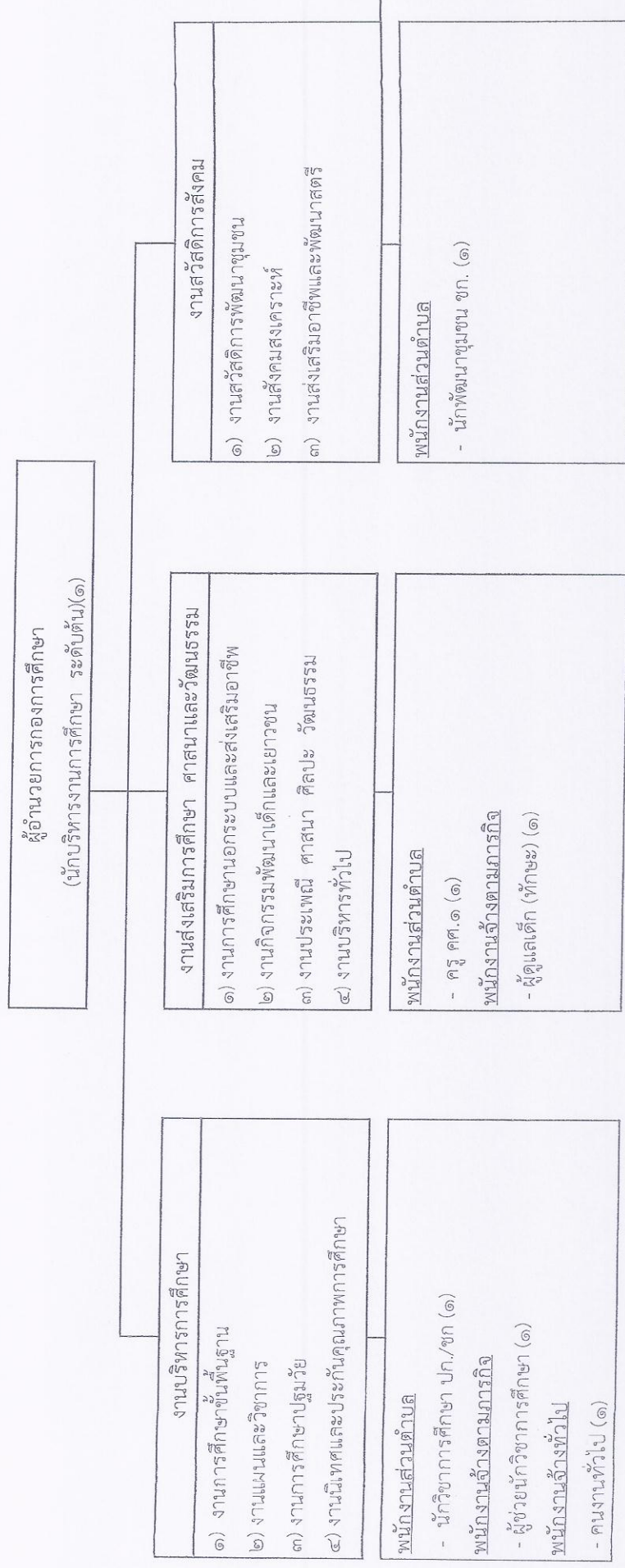
โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง..... วนราชการ
๑๑.๑ สำนักปลัด (รหัสส่วนราชการ ๐๑)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล														
๑	นางสาวพิมพ์นิช ศรีศิริพรพันธ์	ป.โท (ร.ป.ม.) (นโยบายสาธารณะ)	๐๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ป.ท.	ต้น	๐๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ป.ท.	ต้น	๔๐๒,๓๒๐ (๓๓๕๖๐*๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔๐๐๐*๑๒)	-	๔๕๐,๓๒๐
๒	นางสาวสุติมา สุวรรณหล้า	ป.โท (ร.ป.ม.) (นโยบายสาธารณะ)	๐๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ป.ท.	ต้น	๐๗-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ป.ท.	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕๔๗๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐*๑๒)	-	๓๔๓,๖๔๐
๓	นางธัญญา ทองกล่อม	ป.โท (ร.ป.ม.)	๐๗-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๐๗-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓๕๕๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐*๑๒)	-	๓๒๔,๖๐๐
๔	นายผดุงเดชศักดิ์ หันนางสิทธิ์	ป.ตรี (ค.บ.) (วิศวกรรมเครื่องกล)	๐๗-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ก.	๐๗-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ก.	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑๕๐๐*๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๕	นางสาวอ้นทลักษณ์ ศรีประเสริฐ	ป.ตรี (ร.ป.บ.)	๐๗-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ช.ก.	๐๗-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ช.ก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔๐๑๐*๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๖	นางสาวไพเราะ เจริญตน	ป.โท (ร.ป.ม.) (การบริหารจัดการภาครัฐ)	๐๗-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ช.ก.	๐๗-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ช.ก.	๒๕๓,๘๔๐ (๒๐๓๒๐*๑๒)	-	-	๒๕๓,๘๔๐
๗	นายชูศักดิ์ ทองกล่อม	ป.ตรี (น.บ.)	๐๗-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก.	๐๗-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐๗๗๐*๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๘	นางสาวนงเยาว์ พรมจรรย์	ป.ตรี (ศ.บ.)	๐๗-๓-๐๑-๔๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๐๗-๓-๐๑-๔๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓๗๖๐*๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
๙	-	- (สารสนเทศศาสตร์)	๐๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๐๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๙๐๐	-	-	ว่าง/คสช.

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคณลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๑.๑ สำนักปลัด (รหัสส่วนราชการ ๐๑)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวพัชรี ไชติมา	ป.ตรี (ศศ.บ.) (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	๒๐๖,๔๐๐ (๑๗๒๐๐*๑๒)	-	-	๒๐๖,๔๐๐
๑๑	นายคตรงค์ ปัญญาประเสริฐยิ่ง	ม.๓	-	พนักงานชั้นสี่ถึงห้า (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	พนักงานชั้นสี่ถึงห้า (ผู้มีความ)	-	-	๑๒๐,๖๐๐ (๑๐๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๒๐,๖๐๐
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป นายวีระ ยวงสวัสดิ์	ป.๖	-	พนักงานชั้นบรรณรักษ์	-	-	-	พนักงานชั้นบรรณรักษ์	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นางกาญจนา เสาวรส	ป.๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๑.๒ กองคลัง (รหัสส่วนราชการ ๐๔)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล นางสาวอมรลักษณ์ แดงเจริญ	ป.ตรี(บช.ป.) (การบัญชี)	๐๗-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๐๗-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖๔๖๐*๑๒) (๓๕๐๐*๑๒)	-	๓๕๙,๕๒๐	
			๐๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๐๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	ว่าง/คสช.	
๓		-	๐๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๐๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	ว่าง/คสช.	
			๐๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๐๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	ว่าง/คสช.	
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวปัทมา อุดมสินธ์สาคร	ป.ตรี (บช.ป.) (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	๒๐๖,๔๐๐ (๑๗๒๐๐*๑๒)	-	๒๐๖,๔๐๐	
			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๒๐๖,๔๐๐ (๑๗๒๐๐*๑๒)	-	๒๐๖,๔๐๐	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๑.๓ กองช่าง (รหัสส่วนราชการ ๐๕)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน
๑	พนักงานส่วนตำบล นายพิชญ์ พรหมอินทร์	คุณวุฒิ การศึกษาศ.บ. (วิศวกรรมโยธา(ก่อสร้าง))	๐๗-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๐๗-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘๕๖๐*๑๒) (๓๕๐๐*๑๒)	-	๓๔๔,๗๒๐
๒	-	-	๐๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๐๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	-	-	ว่าง/คสช.
๓	นางสาวรัชฎาพร คู่อ้อย	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	๑๒๓,๘๔๐
๔	พนักงานจ้างทั่วไป นายจรูญ เอยงาม	ปวช. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานเสิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานเสิตน้ำประปา	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕	นายวิวัฒน์ ศรีษะเกตุ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖	นายสมจิตร ภาษิต	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๑.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (รหัสส่วนราชการ ๐๖)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล	-	๐๗-๓๐-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้ควบคุมการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อ.ท.	ผู้ไม่	๐๗-๓๐-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้ควบคุมการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อ.ท.	ผู้ไม่	๔๓๕,๖๐๐	-	-	ว่าง/คสช.
๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคณลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๑.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (รหัสส่วนราชการ ๐๘)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล นางสาวบุญปลูก ทองกล่อม	ป.โท (ค.ม.) (การบริหารการศึกษา)	๐๗-๓๐-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๐๗-๓๐-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔๙๗๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐*๑๒)	-	๓๔๑,๖๔๐
๒	นางสาวเบญญภา วันสุข	ป.ตรี (ศศ.บ.) (การจัดการทั่วไป)	๐๗-๓๐-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๐๗-๓๐-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓๕๕๐*๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๐๗-๓๐-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ท./ท.	๐๗-๓๐-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ท./ท.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง/คสช.
๔	นางสาวบังอร พลอยแหวน	ป.ตรี (ค.บ.) (การประถมศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	๒๐๖,๔๐๐ (๑๗๒๐๐*๑๒)	-	-	๒๐๖,๔๐๐
๕	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวจนา ปันประเสริฐ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.แม่หลมประดู่ นางสาวบุผา เทียนทอง	ป.ตรี (ค.บ./๕ ปี) (การศึกษาปฐมวัย)	๒๔-๒-๐๐๖๗	ครู	-	คศ.๑	๒๔-๒-๐๐๖๗	ครู	-	คศ.๑	๒๔๘,๘๘๐ (๒๐๗๔๐*๑๒)	-	-	ได้รับเงินอุดหนุน
			-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙๔๐๐*๑๒)	-	-	ได้รับเงินอุดหนุน
๗	นางสาวสุพิศ ภาชีต	ป.ตรี (ศษ.บ./๕ปี) (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๒๘,๖๘๐ (๒๓๙๐*๑๒)	-	-	อปท.สมทบ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ยังตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระบบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่

ที่ ๑๓๕/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ความข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ | เป็นกรรมการ |
| ๓) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๘) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณา ปรับปรุง แก้ไขกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายถาวร นันทพานิช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันพฤหัสบดีที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายถาวร นันทพานิช	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. น.ส.พิมพ์นิช ศรีศิริพรพันธ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางธัญญา ทองกล่อม	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. น.ส.อมรลักษณ์ แดงเจริญ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายพิชญ์ พรหมอินทร์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. น.ส.ชุติมา สุวรรณหล้า	รองปลัด อบต.รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. น.ส.บุญปลูก ทองกล่อม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. น.ส.ฉันทลักษณ์ ศรีประเสริฐ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการ และเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี

เริ่มประชุม

เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายถาวร นันทพานิช นายกองค์การบริหารส่วน
ตำบลแหลมประดู่ กล่าวเปิดประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานกรรมการ

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐
กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม
จะครบกำหนดและประกาศให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึง
จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบต่อไป (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตาม
ตามคำสั่งที่ ๑๓๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ก.อบต.จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อข้อกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง รวมถึงกรณีเรื่องที่อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในรอบครั้งที่ ๓ ระหว่างเดือนมิถุนายน - กันยายน ๒๕๖๐ ไว้ก่อนจนกว่าจะมีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใหม่ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ แล้วจึงเสนอความเห็นชอบตามวงรอบปกติที่กำหนด คือ

๑) รอบครั้งที่ ๑ ระหว่างเดือนตุลาคม - มกราคม (ก.อบต.จังหวัดพิจารณาในเดือนมกราคม)

๒) รอบครั้งที่ ๒ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - พฤษภาคม (ก.อบต.จังหวัดพิจารณาในเดือนพฤษภาคม)

๓) รอบครั้งที่ ๓ ระหว่างเดือนมิถุนายน - กันยายน (ก.อบต.จังหวัดพิจารณาในเดือนกันยายน)

ข้อกฎหมาย/หนังสือสั่งการ

(๑) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. ๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ใน อบต. ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี ฯลฯ

(๒) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งจำนวนอัตราที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพ

๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่

๑.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังต่อไปนี้

๑.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๑.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
 - (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลตำบล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
 - (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
 - (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
 - (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
 - (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
 - (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
 - (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์
- ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๑.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๑.๒ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่

๑) วิสัยทัศน์

“ตำบลก้าวหน้า การศึกษาก้าวหน้า สุขภาพอนามัยดีทุกคน ประชาชนยึดมั่นศาสนา การเกษตรพัฒนา ชาวประชาร่วมใจ”

๒) ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยวและการขนส่ง
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓) เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
๒. เพื่อพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. เพื่อพัฒนาด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. เพื่อพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๕. เพื่อพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง
๖. เพื่อพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔) ตัวชี้วัด

๑. กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่คณะกรรมการตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง
๒. กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

๕) คำเป้าหมาย

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
 - ก่อสร้างถนน
 - ก่อสร้างถนนและท่อระบายน้ำ
 - ก่อสร้างปรับปรุงถนนและท่อระบายน้ำ
 - ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน ขยายผิวจราจร
 - ก่อสร้างท่อ , ทางระบายน้ำ ทางเท้า
 - ก่อสร้างสะพาน ท่อลอดเหลี่ยม
 - ขุดลอกหนองน้ำ
 - ขุดลอกห้วย
 - ปรับปรุง ซ่อมแซม ฝายกันน้ำ
 - จัดทำ / จัดหา ภาชนะเก็บน้ำ
 - ซ่อมแซมภาชนะเก็บน้ำ / ซ่อมแซมวัสดุ หรืออุปกรณ์เก็บน้ำ
๒. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
 - ฝึกอบรม อปพร. และส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติของ อปพร.
 - จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ และงบประมาณเพื่อการช่วยเหลือการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๖) กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

๑.๑ กลยุทธ์การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ

๑.๒ กลยุทธ์การจัดให้มี ปรับปรุง บำรุงรักษา และพัฒนาแหล่งน้ำ ไฟฟ้า ประปา

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๒.๑ กลยุทธ์การให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันและแก้ไขยาเสพติด ตลอดจนด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างทันที่

๒.๒ กลยุทธ์การการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓.๑ กลยุทธ์การส่งเสริม/สนับสนุนอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๒ กลยุทธ์การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๔.๑ กลยุทธ์การส่งเสริมและพัฒนาศึกษา คุณธรรม จริยธรรม การกีฬา และนันทนาการ อนุรักษ์ประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๒ กลยุทธ์การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อประชาชนมีสุขภาพอนามัยดีและมีคุณภาพชีวิตดีทั่วหน้า

๔.๓ กลยุทธ์ส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔.๔ กลยุทธ์แนวทางส่งเสริมให้ประชาชนมีช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยวและการขนส่ง

๕.๑ กลยุทธ์แนวทางการเพิ่มผลผลิต พัฒนาระบบเกษตรอินทรีย์ ระบบเกษตรแบบพอเพียงและผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP)

๕.๒ กลยุทธ์แนวทางการส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพต่างๆ ให้มีความเข้มแข็ง สร้างรายได้เพิ่มเติม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๖.๑ กลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร และการจัดการ ทั้งบุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆ และหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

๖.๒ กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนภายใต้หลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย

๗) จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ กำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ และ ๑๔ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

๑.๑ กลยุทธ์การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ

๑.๒ กลยุทธ์การจัดให้มี ปรับปรุง บำรุงรักษา และพัฒนาแหล่งน้ำ ไฟฟ้า ประปา

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๒.๑ กลยุทธ์การให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันและแก้ไขยาเสพติด ตลอดจนด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างทันที่

๒.๒ กลยุทธ์การการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๓ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (SWOT)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่สามารถปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลางได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๒. ผู้บริหารมีนโยบายในการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ๓. มีอัตรากำลังเพียงพอและเหมาะสมในการบริหารงาน ๔. มีการแบ่งส่วนราชการและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ๕. มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน รัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖. มีการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๗. มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปเวทีประชาคมท้องถิ่น ๘. สถานที่ตั้ง มีคลองชลประทานตัดผ่าน ทำให้ประชาชนมีน้ำใช้สำหรับอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรตลอดทั้งปี ๙. มีความหลากหลายด้านเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำไร่ ทำสวน ผลไม้ สวนผัก เลี้ยงสัตว์ ๑๐. มีการรวมตัวกันของประชาชนเพื่อจัดตั้งเป็นกลุ่มอาชีพในการเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว ๑๑. ผู้นำมีความรู้ ความสามารถ ๑๒. ผู้นำมีนโยบายในการพัฒนาอย่างชัดเจน	๑. ความไม่แน่นอน และความผันแปรทางการเมืองส่งผลให้รัฐบาลแต่ละสมัย ซึ่งมีนโยบายที่ไม่เหมือนกัน จัดสรรงบประมาณไม่เหมือนกันส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในภาพรวม ๒. บุคลากรยังขาดความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ๓. เครื่องมือ เครื่องใช้ ไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ๔. ในบางฤดูกาล ยังขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการบริโภค - อุปโภค และการเกษตร ๕. ยาวชน ประชาชน ขาดจิตสำนึกและความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมภูมิปัญญาท้องถิ่น และกิจกรรมทางศาสนา ๖. บางครั้งผู้นำยังขาดประสบการณ์
โอกาส (Opportunity)	ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)
๑. มีการพัฒนารายได้โดยปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีการหารายได้ และระบบการจัดเก็บภาษี ๒. ท่าเลที่ตั้งเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาในด้านการอุตสาหกรรม เนื่องจากมีเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ต่าง ๆ ที่สำคัญทางเศรษฐกิจ เช่น เป็นเส้นทางขนส่งสินค้าจากภาคตะวันออกสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีถนนสาย ๓๓๑ ผ่าน ๓. สามารถพัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่ ปราศจากมลพิษ เนื่องจากอยู่นอกเขตการพัฒนาอุตสาหกรรม ๔. มีโอกาสในการพัฒนาเป็นเมืองการค้าเนื่องจากเป็นแหล่งผลิตสินค้าการเกษตร ๕. สามารถส่งผู้นำเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์	การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ ๑. รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร ๒. แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ ๓. แนวโน้มการควบรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มืองค์กรเดียว ๔. การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อบต.

(๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการสำรวจ การออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและตรวจสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง แผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมและรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ และน้ำมันเชื้อเพลิง ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อรองรับความเจริญเติบโตของท้องถิ่นในอนาคต กำหนดรูปแบบการจัดวางผังเมือง ควบคุม ตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับการขออนุญาตก่อสร้าง ดัดแปลง ต่อเติมอาคารในพื้นที่ รวมทั้งการยกเลิกใบอนุญาต และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการสาธารณสุข อนามัย การป้องกันและรักษาโรค การรักษาความสะอาด การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วางแผน ประสาน คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรป่าไม้ ดิน น้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติอื่น รวมทั้งการจัดการ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ การเฝ้าระวัง ติดตาม ตรวจสอบ และดำรงไว้ซึ่งสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีพของสิ่งมีชีวิต และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

(๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่ง ศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิต ส่งเสริม สนับสนุนการเล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง (๐๔)	
๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
- งานการเงิน	๑) งานการเงิน	
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	- งานการเงิน	
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย	- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน	
- งานเก็บรักษาเงิน	- งานเก็บรักษาเงิน	
๒.๒ งานบัญชี	๒) งานการบัญชี	
- งานการบัญชี	- งานการบัญชี	
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	
- งานงบการเงินและงบดุล	- งานงบการเงินและงบดุล	
- งานแสดงฐานะทางการเงิน	- งานแสดงฐานะทางการเงิน	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๓) งานบริหารทั่วไป	
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	- งานธุรการ	
- งานพัฒนารายได้	- งานสถิติการคลัง	
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๑) งานพัฒนารายได้	
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	- งานพัฒนารายได้	
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	- งานผลประโยชน์และพัฒนากิจการพาณิชย์	
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
- งานพัสดุ	๒) งานจัดเก็บรายได้	
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	
	- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	
	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
	๑) งานจัดหาพัสดุ	
	- งานจัดซื้อและจัดจ้าง	
	- งานสัญญาและหลักประกัน	
	๒) งานทะเบียนทรัพย์สิน	
	- งานทะเบียนทรัพย์สิน	
	- งานควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	
๕.๑ งานบริหารการศึกษา	๕.๑ งานบริหารการศึกษา	
- งานแผนและวิชาการ	๑) งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	
- งานการศึกษาปฐมวัย	๒) งานแผนและวิชาการ	
- งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๓) งานการศึกษาปฐมวัย	
๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔) งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา	
- งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม	๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน	๑) งานศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ	
- งานศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ	๒) งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน	
- งานบริหารทั่วไป	๓) งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม	
๕.๓ งานสวัสดิการพัฒนาชุมชน	๔) งานบริหารทั่วไป	
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๕.๓ งานสวัสดิการสังคม	
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	๑) งานสวัสดิการพัฒนาชุมชน	
- งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส	- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
- งานพัฒนาชุมชน	- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	
๕.๔ งานสังคมสงเคราะห์	- งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส	
- งานสังคมสงเคราะห์	๒) งานสังคมสงเคราะห์	
- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ	- งานสังคมสงเคราะห์	
๕.๕ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ	
- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ	๓) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
- งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มสตรี	- งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ	
- งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ	- งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มสตรี	

๒) การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	๐	๐	๐	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	๐	๐	๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่								
พนักงานส่วนตำบล								
ครู ศศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	๐	๐	๐	
รวมทั้งหมด	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	+๐	+๐	+๐	

ทั้งนี้การกำหนดกรอบอัตรากำลังดังกล่าวข้างต้น ฝ่ายเลขานุการได้มีการจัดทำข้อมูลความต้องการกำลังคนในแต่ละประเภทตำแหน่งในว่าต้องการในระดับใด จำนวนเท่าใด มาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๐,๓๒๐	๑	๑	๑					๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๖๓,๘๐๐	๔๗๖,๘๘๐	๔๗๖,๘๘๐	(๓๓,๕๖๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑					๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐		๓๕๙,๘๘๐	๓๗๒,๘๘๐	๓๗๒,๘๘๐	(๒๕,๔๐๐)
๓	สีกันกับปลัด อบต. (๑๑)																			
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๒๔,๖๐๐	๑	๑	๑					๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๗๖๐		๓๓๖,๘๘๐	๓๔๖,๓๖๐	๓๔๖,๓๖๐	(๒๓,๕๕๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๕๕,๐๐๐	๑	๑	๑					๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐		๒๖๗,๐๐๐	๒๗๗,๐๐๐	๒๗๗,๐๐๐	(๒๑,๕๐๐)
๖	นักบริหารงานบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑					๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐		๓๐๐,๑๒๐	๓๑๒,๒๔๐	๓๑๒,๒๔๐	(๒๔,๐๑๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๕๓,๘๔๐	๑	๑	๑					๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐		๒๖๔,๘๘๐	๒๗๕,๐๐๐	๒๗๕,๐๐๐	(๒๐,๓๒๐)
๘	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	๑					๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐		๒๕๘,๐๐๐	๒๖๗,๐๐๐	๒๖๗,๐๐๐	(๒๐,๓๒๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑					๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐		๒๕๘,๐๐๐	๒๖๗,๐๐๐	๒๖๗,๐๐๐	(๒๐,๓๒๐)
๑๐	เจ้าพนักงานช่าง	ปง./ช่าง	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	๑					๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐		๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	(๒๓,๕๕๐)
๑๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๐๖,๔๐๐	๑	๑	๑					๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐		๒๑๔,๖๘๐	๒๒๓,๖๘๐	๒๒๓,๖๘๐	(๑๗,๒๐๐)
๑๒	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้ทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๓,๘๔๐	๑	๑	๑					๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐		๑๒๘,๘๘๐	๑๓๓,๘๘๐	๑๓๓,๘๘๐	(๑๐,๓๒๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑					๐	๐	๐		๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒					๐	๐	๐		๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	กองคลัง (๑๔)																			ว่างเต็ม ๑ อัตรา
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๕๙,๕๒๐	๑	๑	๑					๑๒,๒๘๐	๑๒,๙๖๐	๑๒,๙๖๐		๓๗๑,๔๘๐	๓๘๔,๔๘๐	๓๘๔,๔๘๐	(๒๔,๕๖๐)
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ช่าง	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	๑					๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐		๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	ว่าง/คลัง
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ช่าง	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	๑					๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐		๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	ว่าง/คลัง
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ช่าง	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	๑					๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐		๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	ว่าง/คลัง
๒๐	พนักงานช่าง																			
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๐๖,๔๐๐	๑	๑	๑					๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐		๒๑๔,๖๘๐	๒๒๓,๖๘๐	๒๒๓,๖๘๐	(๑๗,๒๐๐)
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๒๒,๘๐๐	๑	๑	๑					๔,๖๘๐	๔,๖๘๐	๔,๖๘๐		๑๒๗,๔๘๐	๑๓๒,๔๘๐	๑๓๒,๔๘๐	(๙,๙๖๐)

ฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ใช้ในการคำนวณ ดังนี้

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เท่ากับ ๒๘,๕๐๐,๐๐๐ บาท
- ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เท่ากับ ๒๙,๙๒๕,๐๐๐ บาท (เพิ่ม ๕%)
- ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เท่ากับ ๓๑,๔๒๑,๒๕๐ บาท(เพิ่ม ๕%)
- ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เท่ากับ ๓๒,๙๙๒,๓๑๓ บาท (เพิ่ม ๕%)

ประธานกรรมการ

- ตามที่เลขานุการได้ชี้แจงรายละเอียดร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้ทราบแล้วนั้น มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่...

ที่ประชุม

- ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมด้วยครับ
- มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่

ประธานกรรมการ

- เมื่อที่ประชุมเห็นชอบกับการกำหนดส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งแล้ว ขอมอบหมายให้เลขานุการ(นักทรัพยากรบุคคล) นำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา (ก.อบต.จังหวัดฉะเชิงเทรา) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

-ไม่มี-

เลิกประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวฉันทลักษณ์ ศรีประเสริฐ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายถาวร นันทพานิช)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมประดู่
ประธานกรรมการ

