

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยที่ ๕๕ /๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๙ ซึ่งประกอบด้วย

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------------------|---------------|
| ๑) นายสุจิน ขุนปักชี | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย | เป็นประธาน |
| ๒) นางสาวพจมาน เวชศาสตร์ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย | เป็นกรรมการ |
| ๓) นางสุนันทา บุษบงค์ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย | เป็นกรรมการ |
| ๔) นางป้อมเพชร มณีประวัติ | หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๕) นางมัตติกา จิตฐานานุศักดิ์ | ผู้อำนวยการกองคลังระดับต้น | เป็นกรรมการ |
| ๖) นายพงศ์วัช เวฬุณราชิน | ผู้อำนวยการกองช่างระดับต้น | เป็นกรรมการ |
| ๗) นางสาวภรณ์ทิรา วัฒนชัย | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นเลขานุการ |

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย จึงได้นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๑ โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งไม่สะดวก บางหมู่บ้านยังไม่มีถนนใช้
- ๑.๒ การมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ มีไฟฟ้าใช้ไม่ครบทุกครัวเรือน และไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๑.๕ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาภูมิภาคไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ๒.๑.๑ ขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ
 - ๒.๑.๒ ขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ๒.๑.๓ ขาดความร่วมมือในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ
 - ๒.๑.๔ ราคาผลผลิตตกต่ำ
- ๒.๒ ปัญหาการขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี และพัฒนาการทางการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสังคมและความเข้มแข็งของชุมชน

- ๓.๑ ปัญหาด้านการศึกษา
 - ๓.๑.๑ การขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- ๓.๒ ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย
 - ๓.๒.๑ ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - ๓.๒.๒ การให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
 - ๓.๒.๓ ด้านการป้องกันยุงลายและการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
 - ๓.๒.๔ การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาด้านความเข้มแข็งของชุมชน
 - ๓.๓.๑ ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
 - ๓.๓.๒ ขาดความร่วมมือของคนในพื้นที่
 - ๓.๓.๓ ด้านความปลอดภัยในทรัพย์สิน

๔. ปัญหาด้านเมืองการบริหาร และการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๔.๑ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจที่ดี
- ๔.๒ ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ขาดผู้นำในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๕.๒ การทิ้งขยะมูลฝอยไม่เป็นที่ ทิ้งขยะมูลฝอยและของเสียลงในแม่น้ำลำคลอง

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปรับปรุงถนนที่มีสภาพเป็นหลุมบ่อ ทุกสาย และก่อสร้างถนนลาดยางเพิ่มขึ้น

๑.๒ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามถนนสายหลัก

๑.๔ ขุดลอกคลอง , สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ

๑.๕ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๑.๖ ให้มีการขุดลอกคูคลอง และกำจัดวัชพืช

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ความต้องการด้านการผลิต ด้านการตลาด ด้านรายได้ การมีงานทำ

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๕ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๖ จัดให้มีการรวมกลุ่มอาชีพ

๓. ความต้องการด้านสังคมและความเข้มแข็งของชุมชน

๓.๑ ด้านการศึกษา

๓.๑.๑ สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กที่เรียนดีแต่ยากจน

๓.๑.๒ ส่งเสริมให้ราษฎรได้มีศึกษาทั้งในและนอกระบบ

๓.๒ ด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒.๑ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๓.๒.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๒.๓ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒.๔ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ด้านความเข้มแข็งของชุมชน

๓.๓.๑ จัดให้มีแหล่งข้อมูลข่าวสารทุกหมู่บ้าน

๓.๓.๒ จัดให้ชุดรักษาความปลอดภัยในหมู่บ้าน

๓.๓.๓ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๑ จัดฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และศึกษาดูงานให้แก่พนักงานส่วนตำบล สมาชิก อบต.

๔.๒ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์ภาคประชาชน , กลุ่มสตรี , กลุ่มอาสาสมัครอื่นๆ

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ธรณรังศ์ให้ความรู้ด้านการกำจัดขยะมูลฝอยให้ถูกต้องและถูกที่
- ๕.๒ ฝึกอบรมผู้นำในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช

๕.๓ สรุปสถานการณ์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

ลำดับ	สภาพปัญหา	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑	เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก	- ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น - ก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพมากขึ้น
๒	ขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง	- ได้รับการกักเก็บน้ำให้พอเพียงในฤดูแล้ง - ปรับปรุงขยายระบบประปาหมู่บ้านให้มีคุณภาพ - ขอย้ายเขตประปาภูมิภาคให้ทั่วถึง
๓	ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ได้รับความร่วมมือในการระงับจากประชาชนและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
๔	การพัฒนาอาชีพ	- ได้มีการรวมกลุ่มอาชีพและได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ได้รับการส่งเสริมความรู้ ทางวิชาการด้านการเกษตร
๕	การทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ได้รับการคุ้มครองดูแล และรณรงค์จากราษฎรและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนช่วยกันดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อมในเขต อบต.
๖	การบริหารจัดการราชการขาดการมีส่วนร่วม	- จัดให้มีการอบรมศึกษาดูงานบุคลากรของ อบต. กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี, ผู้นำท้องถิ่น ในเขต อบต. - จัดให้มีวัสดุครุภัณฑ์สำนักงานให้ทันสมัยและเพียงพอ เพื่อให้เกิดความพอใจในการให้บริการแก่ประชาชน - ส่งเสริมให้ราษฎรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและการบริหารของ อบต. ให้เกิดความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส/อุปสรรคขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย (SWOT ANALYSIS) ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths: S)

- ๑) มีทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ
- ๒) มีการวางแผนจัดกิจกรรมในแผนดำเนินงานทั้งแผนระยะยาวและระยะสั้นที่เหมาะสม
- ๓) มีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการประชาชนและบริการประชาชนช่วงพักเที่ยงและนอกเวลาราชการ

๔) มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารและระบบการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนทางอินเทอร์เน็ต
อย่างกว้างขวาง

๕) บุคลากรมีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงาน

๖) เป็นพื้นที่มีอาณาเขตติดต่อกับเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

จุดอ่อน (Weakness: W)

๑) โครงการใหญ่ๆไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน เนื่องด้วยงบประมาณที่จำกัด

๒) ขนาดโครงสร้างขององค์กรที่มีบุคลากรน้อยเกินไปกับปริมาณงานที่ได้รับตามภาระหน้าที่
ทำให้งานบางอย่างมีการบริหารที่ไม่ค่อยเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้ไม่เกิดประสิทธิผลเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน
เท่าที่ควร

๓) ระบบฐานข้อมูลในสำนักงานไม่มีความพร้อมให้กับทุกส่วนงาน

โอกาส (Opportunities: O)

๑) พื้นที่มีอาณาเขตติดต่อกับเมืองสุราษฎร์ธานี ทำให้สะดวกต่อการขนส่งสินค้าและผลผลิต
ทางการเกษตร

๒) มีเสาสัญญาณโทรศัพท์เครือข่ายที่ชัดเจน ด้วยพื้นที่ที่อยู่ใกล้ตัวเมือง

๓) มีแหล่งท่องเที่ยว ที่สามารถดึงดูด นักท่องเที่ยวเข้าสู่พื้นที่ทำให้ประชาชนมีอาชีพเสริม
มีรายได้เพิ่มมากขึ้น

๔) ระบบการสื่อสารสะดวกรวดเร็ว

อุปสรรค (Threats: T)

๑) สินค้าเกษตรต้นทุนสูง ราคาสินค้าต่ำ ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านค่าครองชีพ

๒) ประชาชนในพื้นที่ยังมีความเข้าใจในระบบการทำงานของท้องถิ่นน้อยเกินไป

๓) ไม่มีรถโดยสารประจำทางผ่านพื้นที่ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเดินทาง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้ยึดหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต.ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผน พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ [มาตรา ๖๗ (๑) ๖๘ (๓) และ ๑๖ (๒)]
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร [(มาตรา ๖๘(๑)]
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น [(มาตรา ๖๘(๒)]
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม [มาตรา ๖๘ (๑๐)]
- (๕) การการจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ และที่จอดรถ [(มาตรา ๑๖(๓)]
- (๖) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ [(มาตรา ๑๖(๔)]
- (๗) การสาธารณสุขการ [มาตรา ๑๖(๕)]
- (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร [มาตรา ๑๒ (๒๖)]

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล [มาตรา ๖๗(๒)]
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ [มาตรา ๖๗(๓)]
- (๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ [มาตรา ๖๗(๖)]
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ [มาตรา ๖๘ (๔)]
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร [มาตรา ๖๘ (๗)]
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ [มาตรา ๑๖ (๖)]
- (๗) การจัดการศึกษา [มาตรา ๑๖ (๙)]
- (๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส [มาตรา ๑๖ (๑๐)]
- (๙) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ [มาตรา ๑๖ (๓)]
- (๑๐) การส่งเสริมกีฬา [มาตรา ๑๖ (๔)]
- (๑๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล [มาตรา ๑๖ (๑๙)]
- (๑๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน [มาตรา ๑๖ (๒๐)]
- (๑๓) การควบคุมเลี้ยงสัตว์ [มาตรา ๑๖ (๒๑)]
- (๑๔) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ [มาตรา ๑๖ (๒๒)]

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย [(มาตรา ๖๗(๔) และมาตรา ๑๖ (๒๙)]
- (๒) การผังเมือง [มาตรา ๖๘ (๑๓) และมาตรา ๑๖ (๒๕)]
- (๓) ปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย [(มาตรา ๑๖ (๑๒)]
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง [(มาตรา ๑๖(๑๗)]
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัยโรงพยาบาล และสาธารณอื่นๆ [(มาตรา ๑๖ (๒๓)]
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและการสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน [(มาตรา ๑๖ (๓๐)]

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ [มาตรา ๖๘ (๕)]
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว [มาตรา ๖๘ (๖)]
- (๓) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ [มาตรา ๖๘ (๑๑)]
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว [มาตรา ๖๘(๑๒) และมาตรา ๑๖ (๘)]
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง [มาตรา ๑๖ (๑)]
- (๖) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน [มาตรา ๑๖ (๗)]

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม [มาตรา ๖๗(๗)]
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย [มาตรา ๑๖ (๑๘)]
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์ จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม [มาตรา ๑๖ (๑๘)]

๕.๖ ด้านการศึกษา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม [มาตรา ๖๗(๕)]
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น [มาตรา ๖๗ (๘)]

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน [มาตรา ๑๖ (๑๕)]
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น [มาตรา ๑๖ (๑๖)]

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึง ถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๖.๑.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๖.๑.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))

- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๗) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๑๐) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ ประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๖.๒ การกิจกรรม

๖.๒.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

๖.๒.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและ หน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา๑๖ (๓))
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

- (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๑๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๑๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๑๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๑๙) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๒๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๒๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๒๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

- สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- กองคลัง
- กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา
มีนครอง ๒๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา แยกเป็น

๑. ผช.จนท.ธุรการ (สำนักปลัด) จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผช.จนท.บันทึกข้อมูล (สำนักปลัด) จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (สำนักปลัด) จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผช.จนท.ธุรการ (กองคลัง) จำนวน ๑ อัตรา
๕. คนสวน (กองช่าง) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น
จำนวน ๓๐ อัตรา

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	งานบริหารทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๙	พนักงานจ้างภารกิจ ผช.จนท.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผช.จนท.บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกฎหมายและคดี -								
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -								
	รวม	๑๑	๑๒	๑๒	๑๒	+๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร ากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมาย เหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	งานการบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างภารกิจ (งานธุรการ) ผช.จนท.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมาย เหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) งานก่อสร้าง งานออกแบบ ควบคุมอาคาร และงานผังเมือง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นายช่างโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปก/ชก) พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.)..... อำเภอ..... จังหวัด.....

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น/กลาง/สูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ..(ต้น/กลาง/สูง))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
		๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๓	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ครู คศ.๑								
	พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	พช.ครูผู้ดูแลเด็ก								
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
	-								
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

หมายเหตุ

การปรับปรุงแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ ไม่ให้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม แต่อาจยุบตำแหน่งประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไป หรือพนักงานจ้างได้ โดยต้องแสดงเหตุผลความจำเป็นในการยุบตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. , ก.ท.จ. , ก.อบต.จังหวัด) ด้วย

๑๒

-ตัวอย่าง-

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)

- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
 - เงินเพิ่มคุณวุฒิ
 - เงินประจำตำแหน่งนิตกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)
- ฯลฯ

๑๓

**แนวทางการคิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
(ให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ อปท.ใหม่ และระบบแท่ง)**

(๑) เงินเดือนของคนที่มีอยู่เดิม ในช่อง (๑) คิดจาก

สูตร (เงินเดือน + เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนของอัตราที่มีอยู่ปัจจุบัน) x ๑๒

(๑.๑) กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง (ตำแหน่งไม่ว่าง)

➤ **ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น**

สูตร การคำนวณเงินเดือน

- เงินเดือน ๖ เดือนแรก (๑ ต.ค. ๕๘ - ๓๑ มี.ค. ๕๙) ให้ใช้อัตราเงินเดือนที่จ่ายจริงตามบัญชี ๔ (ที่มีการปรับขึ้นเงินเดือนตามมติ ครม. แล้ว) เป็นฐานในการคำนวณ

- เงินเดือน ๖ เดือนหลัง (๑ เม.ย. ๕๙ - ๓๐ ก.ย. ๕๙) ให้ใช้อัตราเงินเดือนตามบัญชี ๕ เป็นข้อมูลในการคำนวณ (โดยไม่ต้องคำนึงถึงการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๑ เม.ย.๕๙)

(เงินเดือนที่จ่ายจริงบัญชี ๔ x ๖) + (เงินเดือนบัญชี ๕ x ๖)

สูตร การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง

- เงินประจำตำแหน่ง + ค่าตอบแทนพิเศษ/เงินเพิ่ม ๓ เดือนแรก (๑ ต.ค.๕๘ - ๓๑ ธ.ค.๕๘) ให้ใช้อัตราที่มีผลบังคับใช้ในระบบซี
- เงินประจำตำแหน่ง + ค่าตอบแทนพิเศษ/เงินเพิ่ม ๙ เดือนหลัง (๑ ม.ค.๕๙ - ๓๐ ก.ย.๕๙) ให้ใช้อัตราที่มีผลบังคับใช้ในระบบแห่ง

$$(\text{เงินประจำตำแหน่ง} + \text{ค่าตอบแทนพิเศษ/เงินเพิ่มในระบบซี} \times ๓) + (\text{เงินประจำตำแหน่ง} + \text{ค่าตอบแทนพิเศษ/เงินเพิ่มในระบบแห่ง} \times ๙)$$

ตัวอย่าง การคิดค่าใช้จ่ายในช่อง (๑) กรณีหัวหน้าฝ่ายการเงินฯ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน (ก.พ. ๕๙) ๓๒,๗๙๐ บาท (ปรับเงินเดือนตามมติ ครม. แล้ว)

$$\begin{aligned} \text{เงินเดือน} &= (\text{เงินเดือนที่จ่ายจริงบัญชี ๔} \times ๖) + (\text{เงินเดือนบัญชี ๕} \times ๖) \\ &= (๓๒,๗๙๐ \times ๖) + (๓๓,๐๐๐ \times ๖) \\ &= ๑๙๖,๗๔๐ + ๑๙๘,๐๐๐ \\ &= ๓๙๔,๗๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{เงินประจำตำแหน่ง} &= (\text{เงินประจำตำแหน่งในระบบซี} \times ๓) + (\text{เงินประจำตำแหน่งในระบบแห่ง} \times ๙) \\ &= (๐ \times ๓) + (๑,๕๐๐ \times ๙) \\ &= ๑๓,๕๐๐ \end{aligned}$$

ดังนั้น ค่าใช้จ่ายในช่อง (๑) ของหัวหน้าฝ่ายการเงินฯ = ๓๙๔,๗๔๐ + ๑๓,๕๐๐ = ๔๐๘,๒๔๐ บาท

➤ ลูกจ้างประจำ

สูตร การคำนวณเงินเดือน

$$((\text{อัตราค่าจ้างที่จ่ายจริง (ปรับตามมติ ครม. แล้ว)} + \text{ค่าครองชีพ (ถ้ามี)}) \times ๑๒)$$

➤ พนักงานจ้าง

สูตร การคำนวณเงินเดือน

$$\text{อัตราค่าตอบแทนที่จ่ายจริง (ปรับตามมติ ครม.แล้ว)} + \text{ค่าครองชีพ (ถ้ามี)} \times ๑๒$$

๑๔

(๑.๒) กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง (ตำแหน่งว่าง)

➤ ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

สูตร การคำนวณเงินเดือน

- เงินเดือน ๖ เดือนแรก (๑ ต.ค. ๕๘ - ๓๑ มี.ค. ๕๙) ให้คำนวณค่าเฉลี่ยเงินเดือนตามสูตรในระบบซี โดยใช้บัญชี ๔ ในการคำนวณ
- เงินเดือน ๖ เดือนหลัง (๑ เม.ย. ๕๙ - ๓๐ ก.ย. ๕๙) ให้คำนวณค่าเฉลี่ยเงินเดือนตามสูตรในระบบแห่ง โดยใช้บัญชี ๕ ในการคำนวณ

$$(\text{ค่าเฉลี่ยเงินเดือนตามสูตรในระบบซี(บัญชี ๔)} \times ๖) + (\text{ค่าเฉลี่ยเงินเดือนตามสูตรในระบบแห่ง(บัญชี ๕)} \times ๖)$$

สูตร การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง

- เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนพิเศษ/เงินเพิ่ม ๓ เดือนแรก (๑ ต.ค.๕๘ - ๓๑ ธ.ค.๕๘) ให้ใช้อัตราที่มีผลบังคับใช้ในระบบซี
- เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนพิเศษ/เงินเพิ่ม ๙ เดือนหลัง (๑ ม.ค.๕๙ - ๓๐ ก.ย.๕๙) ให้ใช้อัตราที่มีผลบังคับใช้ในระบบแห่ง



(เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนฯ/เงินเพิ่มในระบบซี x ๓) + (เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนฯ/เงินเพิ่มในระบบแห่ง x ๙)

ตัวอย่าง การคิดค่าใช้จ่ายในช่อง (๑) กรณีมีตำแหน่งว่าง ในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.

$$\begin{aligned}\text{เงินเดือน} &= (\text{ค่าเฉลี่ยเงินเดือนในระบบซี(บัญชี ๔)} \times ๖) + (\text{ค่าเฉลี่ยเงินเดือนในระบบแห่ง(บัญชี ๕)} \times ๖) \\ &= \frac{((\text{เงินเดือนต่ำสุดระดับ ๒} + \text{สูงสุดระดับ ๕}) \times ๖)}{๒} + \frac{((\text{เงินเดือนต่ำสุดระดับ ปง.} + \text{สูงสุดระดับ ชง.}) \times ๖)}{๒} \\ &= \frac{((๕,๘๑๐ + ๓๐,๐๒๐) \times ๖)}{๒} + \frac{((๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) \times ๖)}{๒} \\ &= (๑๘,๐๖๕ \times ๖) + (๒๔,๘๒๕ \times ๖) \\ &= ๑๐๘,๓๑๐ + ๑๔๘,๙๕๐ \\ &= ๒๕๗,๒๖๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{เงินประจำตำแหน่ง} &= (\text{เงินประจำตำแหน่งในระบบซี} \times ๓) + (\text{เงินประจำตำแหน่งในระบบแห่ง} \times ๙) \\ &= (๐ \times ๓) + (๐ \times ๙) \\ &= ๐\end{aligned}$$

ดังนั้น ค่าใช้จ่ายในช่อง (๑) ของเจ้าพนักงานธุรการ (ตำแหน่งว่าง) = ๒๕๗,๒๖๐ + ๐ = ๒๕๗,๒๖๐ บาท

➤ **พนักงานจ้าง**

สูตร การคำนวณเงินเดือน

(อัตราค่าตอบแทนเริ่มต้น(ตามคุณวุฒิการศึกษา) + ค่าครองชีพ (ถ้ามี)) x ๑๒

๑๕

(๒) **การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ในช่อง (๒) คัดจาก**

ขั้นเงินเดือนของอัตราที่มีอยู่เดิมที่เพิ่มขึ้น (เพิ่มคนละ ๑ ขั้น/ปี) + ประมาณการขั้นเงินเดือนเฉลี่ยของอัตราว่าง

(๒.๑) **กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง (ตำแหน่งไม่ว่าง)**

➤ **ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น**

สูตร การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

- ปี ๒๕๕๘ = ใช้ข้อมูลเดิม
- ปี ๒๕๕๙ = ((เงินที่ใช้เลื่อนขั้น ๑ ต.ค. ๕๘) + (ผลต่างเงินเดือน ๐.๕ ขั้นตามบัญชี ๕)) x ๑๒
- ปี ๒๕๖๐ = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้นตามบัญชี ๕) x ๑๒

ตัวอย่าง การคิดค่าใช้จ่ายในช่อง (๒) กรณีหัวหน้าฝ่ายการเงินฯ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน (ก.พ. ๕๙) ๓๒,๗๙๐ บาท (ปรับเงินเดือนตามมติ ครม. แล้ว) โดยเมื่อ ๓๐ ก.ย. ๕๘ ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเงิน ฯ ระดับ ๖ ได้รับอัตราเงินเดือน ๓๑,๗๖๐ บาท

การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น - ปี ๒๕๕๘ = ใช้ข้อมูลเดิม

- ปี ๒๕๕๙ = ((๓๒,๗๙๐ - ๓๑,๗๖๐) + (๓๓,๕๖๐ - ๓๓,๐๐๐)) x ๑๒

$$\begin{aligned}
 &= (1,030 + 560) \times 12 \\
 &= 19,080 \\
 - \text{ปี } 2560 &= (34,680 - 33,560) \times 12 \\
 &= 1,120 \times 12 \\
 &= 13,440
 \end{aligned}$$

➤ **ลูกจ้างประจำ**

สูตร ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

$$(ผลต่างขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น) \times ๑๒$$

➤ **พนักงานจ้าง**

สูตร ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

$$(๕\% \text{ของค่าตอบแทนปีที่ผ่านมา}) \times ๑๒$$

๑๖

(๒.๒) กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง (ตำแหน่งว่าง)

➤ ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

สูตร ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

$$\begin{aligned}
 - \text{ปี } 2558 &= \text{ใช้ข้อมูลเดิม} \\
 - \text{ปี } 2559 &= (\text{ขั้นเงินเดือนเฉลี่ยในระบบซี(บัญชี ๔)} \times ๖) + (\text{ขั้นเงินเดือนเฉลี่ยในระบบแท่ง(บัญชี ๕)} \times ๖) \\
 - \text{ปี } 2560 &= (\text{ขั้นเงินเดือนเฉลี่ยในระบบแท่ง(บัญชี ๕)} \times ๑๒)
 \end{aligned}$$

ตัวอย่าง การคิดค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีในช่อง (๒) กรณีมีตำแหน่งว่าง ในตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง.

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

$$- \text{ปี } 2558 = \text{ใช้ข้อมูลเดิม}$$

$$- \text{ปี } 2559 = (\text{ขั้นเงินเดือนเฉลี่ยในระบบซี(บัญชี ๔)} \times ๖) + (\text{ขั้นเงินเดือนเฉลี่ยในระบบแท่ง(บัญชี ๕)} \times ๖)$$

หมายเหตุ $(\text{ขั้นเงินเดือนเฉลี่ยในระบบซี(บัญชี ๔)} \times ๖) = \frac{(\text{ผลต่าง } ๑ \text{ ขั้นจากขั้นต่ำระดับ } ๒ + \text{ผลต่าง } ๑ \text{ ขั้นจากขั้นสูงสุดระดับ } ๕) \times ๖}{๒}$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{(๖,๑๔๐ - ๕,๘๑๐) + (๓๐,๐๒๐ - ๒๙,๑๓๐) \times ๖}{๒}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{(330 + 850) \times 6}{2}$$

$$= 3,660$$

$$\begin{aligned} \text{ขั้นเงินเดือนเฉลี่ยในระบบปี(บัญชี ๕) \times ๖} &= \frac{(\text{ผลต่าง ๑ ขั้นจากขั้นต่ำระดับ ปง.} + \text{ผลต่าง ๑ ขั้นจากขั้นสูงสุดระดับ ชง.) \times ๖}{2} \\ &= \frac{(14,070 - 13,470) + (40,900 - 39,620) \times 6}{2} \\ &= \frac{(600 + 1,280) \times 6}{2} \\ &= 5,640 \end{aligned}$$

- ปี ๒๕๕๙ = 3,660 + 5,640 = **๙,๓๐๐**

- ปี ๒๕๖๐ = $\frac{(\text{ผลต่าง ๑ ขั้นจากขั้นต่ำระดับ ปง.} + \text{ผลต่าง ๑ ขั้นจากขั้นสูงสุดระดับ ชง.) \times ๑๒}{2}$

$$= \frac{(14,070 - 13,470) + (40,900 - 39,620) \times 12}{2}$$

$$= \frac{(600 + 1,280) \times 12}{2}$$

$$= \mathbf{๑๑,๒๘๐}$$

➤ **พนักงานจ้าง**

สูตร ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

$$\boxed{(๔\% \text{ ของค่าตอบแทนปีที่ผ่านมา}) \times ๑๒}$$

๑๗

(๓) **ค่าใช้จ่ายรวม** คิดจาก

$$\boxed{(๑) + (๒) \text{ ในแต่ละปี}}$$

- ปี ๒๕๕๘ = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในปี ๒๕๕๘
- ปี ๒๕๕๙ = ค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๕๘ + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในปี ๒๕๕๙
- ปี ๒๕๕๘ = ค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๕๙ + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในปี ๒๕๖๐

(๔) **รวมทั้งหมดในแต่ละปี** โดยไม่ต้องนำรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือน/ค่าตอบแทน มารวม

(๕) **ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น** คิดจาก

$$\boxed{๒๐\% \text{ ของ (๔) ในแต่ละปี}}$$

$$\text{หรือ } \boxed{\text{ภาระค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงของปีที่ผ่านมา}}$$

(๖) **รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น** คิดจาก

$$\boxed{(๔) + (๕)}$$

(๗) **คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี** คิดจาก

(๖) X ๑๐๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี

หลักการคิด

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี หมายถึง งบประมาณรายจ่ายที่ตั้งเป็นข้อบัญญัติ งบประมาณซึ่งรวมเงินอุดหนุนทั่วไปด้วย

๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่นำมาคำนวณในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ เป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่ยังจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่แล้วเสร็จ ก็ให้ใช้ฐานรายจ่ายตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘) โดยให้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ในปีถัดไป ทั้งนี้ ไม่ต้องนำรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ (ว ๑๓๘ ลว. ๓๐ ธ.ค. ๕๘)

- เช่น** - งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ = ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท (รายได้ ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท และมีเงินอุดหนุนทั่วไปเป็นเงินเดือนครู ๕๐๐,๐๐๐ บาท)
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ = ๒,๑๐๐,๐๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘)
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ = ๒,๒๐๕,๐๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙)

ดังนั้น ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลปีงบประมาณ ๒๕๕๘ = ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลปี ๒๕๕๘ - เงินเดือนครู x ๑๐๐
๒,๐๐๐,๐๐๐

-ตัวอย่าง-

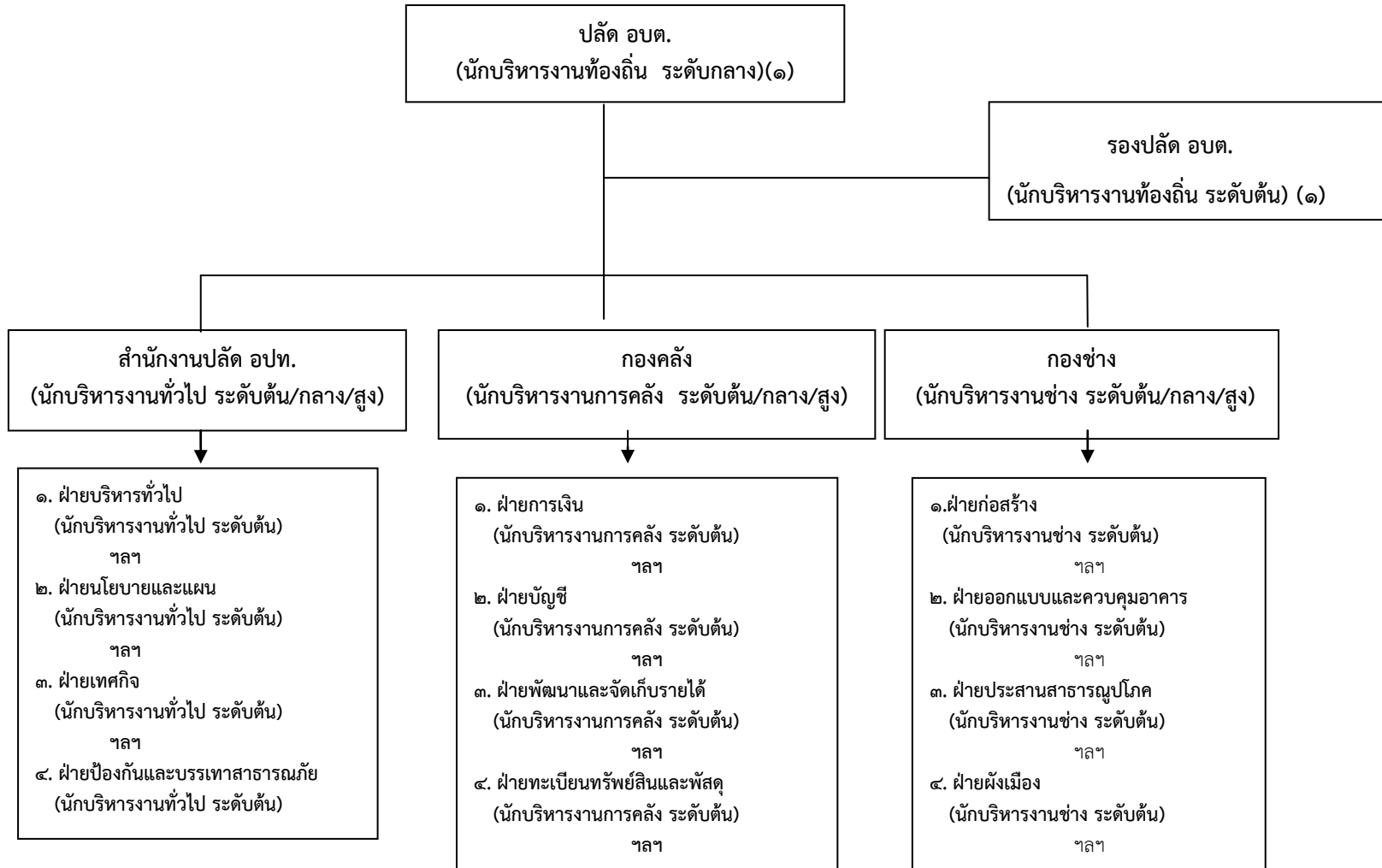
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	ปลัด อปท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	๕๘๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๐๔,๖๘๐	๖๒๑,๑๒๐	๖๓๗,๕๖๐		
๒	รองปลัด อปท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐		
๓	สำนักปลัด อปท.																		
๓	หน.สป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐		
๔	หน.ฝ่าย.... (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๗๘,๘๒๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐	๒๗๘,๘๒๐	๒๘๙,๕๖๐	๓๐๐,๓๐๐		
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐		
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๑๘๖,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๙๓,๖๘๐	๒๐๑,๑๒๐	๒๐๘,๘๐๐		
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๔๒,๗๐๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐	๒๔๒,๗๐๐	๒๕๑,๒๘๐	๒๕๙,๘๖๐		
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๑๖๕,๗๘๐	๕,๖๔๐	๐	๑๖๕,๗๘๐	๑๗๑,๔๒๐		
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๑๓,๑๒๐		
๑๐	- นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	ข้าราชการ ถ่ายโอน	
๑๑	ลูกจ้างประจำ หัวหน้าหมวดรถยนต์	-	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐		
๑๒	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายฯ		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		๑	๑	๑๕๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๘๐๐		
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐		
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐		
๑๖	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๗	โรงเรียน อปท. (แต่ละแห่ง) ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	๑	๔๕๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๗๒๐	๑๙,๔๗๐	๔๖๘,๐๐๐	๔๘๖,๗๒๐	๕๐๖,๑๙๐		
๑๘	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		๒	๒	๘๐๐,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๓๒,๐๐๐	๓๓,๒๘๐	๓๔,๖๒๐	๘๓๒,๐๐๐	๘๖๕,๒๘๐	๘๙๙,๙๐๐		
๑๙	ครู		๓๐	๒๕	๒,๐๐๐,๐๐๐	๓๐	๓๐	๓๐	+๕	-	-	๘๐,๐๐๐ + ๙๐๐,๐๐๐	๘๓,๒๐๐ + ๓๖,๐๐๐	๘๖,๕๒๘ + ๓๗,๔๔๐	๒,๙๘๐,๐๐๐	๓,๐๙๙,๒๐๐	๓,๒๒๓,๑๖๘		
๒๐	ลูกจ้างประจำ																		
๒๑	พนักงานจ้าง การโรง (ทั่วไป)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ระบุเฉพาะ	
๒๒	บุคลากรสนับสนุนการสอน (ภารกิจ)		๓	๓	๕๔๐,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๒๒,๖๐๐	๒๒,๔๗๐	๒๓,๓๗๐	๕๖๑,๖๐๐	๕๘๐,๐๗๐	๖๐๗,๔๔๐	จำนวนอัตรา ที่ใช้เงิน	
๒๓	ผู้ช่วยครู (ครูอัตราจ้าง)		๕	๕	๙๐๐,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	๓๖,๐๐๐	๓๗,๔๔๐	๓๘,๙๔๐	๙๓๖,๐๐๐	๙๗๓,๔๔๐	๑,๐๑๒,๓๘๐	อุดหนุน	
๒๔	ผู้ช่วยครู (ครูอัตราจ้าง)		๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(จ้างงบ ท้องถิ่น)	
(๔)	รวม		๖๔	๕๓	๒,๙๐๕,๙๒๐	๖๓	๖๔	๖๔	+๑๐	+๑	-	๑,๐๙๒,๕๒๐	๒๘๓,๑๔๐	๒๘๓,๙๖๐	๓,๙๙๗,๔๔๐	๔,๒๘๐,๕๘๐	๔,๔๐๔,๕๔๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %														๗๙๙,๔๘๘	๘๕๖,๑๑๖	๘๘๐,๙๐๘		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๔,๗๙๖,๙๒๘	๕,๑๓๖,๖๙๖	๕,๒๘๕,๔๔๘		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๙.๖๐	๙.๗๙	๙.๕๙		

-ตัวอย่าง-

- หมายเหตุ** : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ เป็นเงิน = ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘
- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ เป็นเงิน = ๕๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณงานจ่ายประจำปี ๒๕๕๘
- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน = ๕๕,๑๒๕,๐๐๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณงานจ่ายประจำปี ๒๕๕๙
- : ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย



-ตัวอย่าง-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด.....

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตร ากำลังใหม่ (ระบบแห่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
			๐๐ - ๐๑๐๑ - ๐๐๑	ปลัด อปท. (นักบริหารงาน อปท.)	๘	๐๘-๒-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อปท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕๓,๙๖๐ (๓๗,๘๓๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๕๘๘,๓๖๐
			๐๐ - ๐๑๐๑ - ๐๐๒	รองปลัด อปท. (นักบริหารงาน อปท.)	๗	๐๘-๒-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อปท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	
			๐๑ - ๐๑๐๒ - ๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด.. (นักบริหารงานทั่วไป)	๗	๐๘-๒-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด.. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
			๐๑ - ๐๒๐๘ - ๐๐๑	บุคลากร	๓	๐๘-๒-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑๘๖,๔๘๐ (๑๕,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	
			๐๑ - ๐๒๐๘ - ๐๐๒	บุคลากร	๓-๕/๖ว	๐๘-๒-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	-	-	-	ตำแหน่งว่าง

หมายเหตุ

เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและชั้นเงินเดือนของ
อัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นแนวปฏิบัติยกตัวอย่างเช่น

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒.

๓.

๔.



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๕) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้เห็นชอบการจัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง ตามบัญชีการ จัดการ จัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วน ตำบลคลองน้อย จำนวน ๑๔ ราย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต. จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งใหม่ตามบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ เดือนมีนาคม พ.ศ.๒๕๕๙

(นายสุจิน ชุนปักซี่)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

