



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่าประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายมนชัย สุขแพท)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย
อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงบประมาณ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดกรอบอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ฉบับนี้ขึ้น เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ได้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๘

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ได้มีมติเห็นชอบให้แก้ไขประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๔) ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การปกครองส่วนตำบลคลองน้อย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเตรียมพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลัง คน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งกำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานนี้

พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลยโดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยมีความครบถ้วนสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหาได้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย จึงได้นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนในเขตพื้นที่ของตำบลคลองน้อยตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๔ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคมสัญจรไม่สะดวกถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๒ ระบบประปาไม่มีทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๑.๓ ระบบไฟฟ้าไม่มีทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๑.๔ ขาดไฟฟ้าส่องทางบริเวณจุดเสี่ยงต่างๆ
- ๑.๕ ประชาชนขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในช่วงฤดูแล้ง
- ๑.๖ ปัญหาน้ำกัดเซาะผิวจราจรเมื่อฝนตก
- ๑.๗ แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่แน่นอน
- ๒.๔ ต้นทุนทางการเกษตรมีราคาสูง
- ๒.๕ ประชาชนขาดอาชีพเสริมในการสร้างรายได้
- ๒.๖ ขาดแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๗ ปัญหายากจนรายได้ไม่พอรายจ่าย

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ การแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน
- ๓.๒ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่เพียงพอ
- ๓.๓ มีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬาน้อยและไม่ต่อเนื่อง
- ๓.๔ ปัญหาเด็กและเยาวชนติดเกมส์
- ๓.๕ ปัญหาครอบครัวแตกแยก

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาของประชาชนมีน้อย
- ๔.๒ ขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง
- ๕.๓ ประชาชนไม่เข้าใจการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ขาดงบประมาณในการพัฒนามีจำกัด
- ๕.๑ แหล่งท่องเที่ยวขาดการพัฒนาและประชาสัมพันธ์
- ๕.๓ ขาดการบริหารจัดการด้านขยะในตำบลที่เป็นรูปธรรม
- ๕.๔ ขาดการมีส่วนร่วมและจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ การแพร่ระบาดของโรคเอดส์ โรคไข้เลือดออกและโรคติดต่อต่างๆ
- ๖.๒ การให้บริการสุขภาพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ยังไม่ทั่วถึง
- ๖.๓ การป้องกันโรคระบาดและโรคต่างๆ ยังไม่ทั่วถึง

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษายังไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ๗.๒ เด็กนักเรียนออกจากระบบการศึกษากลางคัน
- ๗.๓ สถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาในชุมชนเมือง
- ๗.๔ ขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย
- ๗.๕ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗.๖ ปัญหาความเสื่อมโทรมทางด้านจิตใจและศีลธรรม
- ๗.๔ ขาดการส่งเสริม การอนุรักษ์ จารีตประเพณีและวัฒนธรรมในท้องถิ่น

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

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. สถานที่ราชการ องค์กรปกครองท้องถิ่น และอำเภออยู่ใกล้กันสามารถติดต่อประสานงานได้สะดวกรวดเร็ว
๒. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
๓. มีเอกภาพและอิสระในการบริหารงาน
๓. ผู้บริหารท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์และสามารถจัดงบประมาณแก้ไขปัญหาของประชาชนได้โดยตรง
๔. ผู้นำในตำบลให้ความร่วมมือในการทำงาน

จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่
๓. งบประมาณมีจำกัดไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเพียงพอ
๔. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล
๕. ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที เนื่องจากต้องปฏิบัติตามระเบียบ
๖. ขาดความต่อเนื่องในการบริหารงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

โอกาส (Opportunity) : O

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้
๒. เทคโนโลยีราคาถูกลงทำเข้าถึงและนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้งานได้ง่าย
๓. มีการพัฒนาระบบสื่อสารทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเปิดสอบแข่งขันพนักงานส่วนตำบลทำให้มีบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่
๕. มีนโยบายของรัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
๖. มีนโยบายการส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรค (Threats : T)

๑. ขาดการเข้มงวดในการใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ส่งผลทำให้เกิดปัญหาเสพติดและอาชญากรรมเพิ่มขึ้น
๒. ขาดสถานที่ในการกำจัดขยะมูลฝอย
๓. ความทันสมัยและกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลี้มรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่และไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น
๔. สภาพพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดอุทกภัย ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างพื้นฐานชำรุดเสียหายเร็วกว่าปกติ
๕. มีการถ่ายโอนภารกิจตามนโยบายกระจายอำนาจไม่ได้ถ่ายโอนงบประมาณและบุคลากรมาให้
๖. ได้รับความจัดสรรงบประมาณไม่เหมาะสมกับภารกิจที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ได้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗ (๑)
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- (๖) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗ (๖)
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อน และสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

มาตรา ๑๖ (๑๐)

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๒)
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘ (๘)

(๓) การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)

(๖) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)

(๔) ให้มีตลาด มาตรา ๖๘ (๑๐)

(๕) การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ (๑๒)

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘ (๑๑)

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)

(๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๕)

(๑๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) สนับสนุนหน่วยงานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา ๖๖

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๖)

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๖๖

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน มาตรา ๖๖ และมาตรา ๖๗

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องน้อยได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึงพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖ , ๑๗ หมายถึงพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๙

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การวางแผนส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวนทั้งสิ้น ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปจำนวนทั้งสิ้น ๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามองครูปครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๖ งานหลักดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานนโยบายและแผน
- (๓) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- (๔) งานสวัสดิการสังคม
- (๕) งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น งานหลัก ดังนี้

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- (๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุม อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม และเครื่องกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษา เครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๒ งานหลักดังนี้

(๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง

(๒) งานการโยธา

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานสวัสดิการสังคม - งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<p>๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานสาธารณสุข** - งานสวัสดิการสังคม - งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<p>** กำหนดตำแหน่งเพิ่มตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน คุณภาพชีวิตและสังคม</p>
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 	<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 	
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานการโยธา - งานสาธารณูปโภค 	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานการโยธา 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
			๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารทั่วไป								
๓.	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗.	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน								
๘.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสาธารณสุข								
๑๐.	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	งานสวัสดิการสังคม								
๑๑.	นักพัฒนาชุมชน (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๑๒.	นักวิชาการศึกษา (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.	ครู ค.ศ.๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๔.	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๑
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๕.	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๖.	ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
ลำดับ ที่	ตำแหน่ง		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๗.	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๕	๒๖	๒๖	๒๖	+๑	-	-	
๑.	<u>กองคลัง</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	<u>งานการเงินและบัญชี</u> นักวิชาการคลัง (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๕.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.	<u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๗.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.	<u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๙.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๐.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
๑.	<u>กองช่าง</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	<u>งานแบบแผนและก่อสร้าง</u> วิศวกรโยธา (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนด เพิ่ม
๔.	<u>งานการโยธา</u> นายช่างโยธา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๕.	<u>งานสาธารณูปโภค</u> เจ้าพนักงานประปา (ปก/ชก)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	รวมทั้งหมด	๔๑	๔๒	๔๒	๔๒	+๑	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	สำนักปลัด อบต.	๒๕	๒๖	๒๖	๒๖	+๑	-	-	
๓.	กองคลัง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
๔.	กองช่าง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวม		๔๑	๔๒	๔๒	๔๒	+๑	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย

๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๓๕,๐๙๐	๕๘๙,๐๘๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐
	รวม	๑	๓๕,๐๙๐	๕๘๙,๐๘๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐

๒. สำนักปลัด อบต.

๑) สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒๕ ตำแหน่ง ๒๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	พนักงานส่วนตำบล						
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๕,๔๗๐	๓๔๗,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
	งานบริหารทั่วไป						
๒	นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	งานนโยบายและแผน						
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
	งานสาธารณสุข						
๕	นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
	งานสวัสดิการสังคม						
๖	นักพัฒนาชุมชน ปก	๑	๒๑,๕๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๘,๗๕๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐
	งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม						
๗	นักวิชาการศึกษา ปก	๑	๒๐,๗๗๐	๒๔๙,๒๔๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐
๘	ครู (ค.ศ.๑)	๑	๒๒,๐๐๐	๒๖๔,๐๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐
๙	ครู (ค.ศ.๑)	๑	๒๑,๕๗๐	๒๕๘,๘๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๑๐	ครู (ค.ศ.๑)	๑	๒๐,๓๒๐	๒๔๓,๘๔๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐
๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑๖,๙๒๐	๒๐๓,๐๔๐	๙,๒๔๐	๖,๙๖๐	๙,๙๖๐
๑๒	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑๖,๕๗๐	๑๙๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๗,๒๐๐	๙,๓๖๐
๑๓	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-	-	๒๓๘,๘๐๐	๑๐,๑๔๐	๑๐,๑๔๐	๑๐,๑๔๐
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย						
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ชง	๑	๑๘,๔๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
	งานบริหารทั่วไป						
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๒๑๐	๑๔๖,๕๒๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๐,๕๔๐	๑๒๖,๔๘๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
	งานนโยบายและแผน						
๑๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	๑	๑๗,๘๒๐	๒๑๓,๘๔๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑๑,๕๘๐	๑๑๘,๙๖๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑๑,๕๘๐	๑๑๘,๙๖๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
	งานบริหารทั่วไป						
๒๑	คนงานทั่วไป	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก	๔	๓๖,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	-	-	-
	รวม	๒๕	๒๐๖,๓๒๐	๓,๑๗๕,๘๖๐	๔๔๗,๓๕๐	๙๕,๑๖๐	๑๐๘,๓๖๐

หมายเหตุ - กำหนดตำแหน่งเพิ่ม นักวิชาการสาธารณสุข

๓. กองคลัง

๑) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	พนักงานส่วนตำบล						
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๒๙,๑๑๐	๓๙๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
	งานการเงินและบัญชี						
๒.	นักวิชาการคลัง ชก	๑	๒๑,๗๑๐	๒๖๐,๕๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐
๓.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง	๑	๑๔,๓๘๐	๑๗๒,๕๖๐	๘,๐๔๐	๘,๐๐๐	๘,๒๔๐
๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ						
๕.	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้						
๖.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๗.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
	งานการเงินและบัญชี						
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๙,๗๓๐	๑๑๖,๗๖๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ						
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๑๙๐	๑๓๔,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้						
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๒,๙๖๐	๑๕๕,๕๒๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
	รวม	๑๐	๙๙,๒๘๐	๒,๔๒๒,๕๖๐	๘๗,๔๘๐	๘๙,๕๒๐	๙๐,๔๘๐

๔. กองช่าง

๑) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	พนักงานส่วนตำบล						
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๒๖,๙๘๐	๓๖๕,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
	งานแบบแผนและก่อสร้าง						
๓๔	วิศวกรโยธา ชก	๑	๒๑,๗๑๐	๒๑๖,๕๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐
	งานการโยธา						
๓๕	นายช่างโยธา ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	งานสาธารณูปโภค						
๓๖	เจ้าพนักงานประปา ปง/ชง	๑	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
	งานแบบแผนและก่อสร้าง						
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๕๙๐	๑๒๗,๐๘๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
๓๘	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
	รวม	๕	๕๙,๒๘๐	๑,๐๕๑,๒๖๐	๑๕๑,๒๐๐	๑๕๖,๖๘๐	๑๕๖,๖๔๐

- หมายเหตุ. - ยุบเลิกตำแหน่งเจ้าพนักงานประปา
- กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานขับรถยนต์

๕. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓
๑	๓๙,๔๐๔,๗๓๖	๔๑,๓๗๔,๙๗๒	๔๓,๔๔๓,๗๒๐

๙.๑ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย วิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริการงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ม.ย.๖๐) (เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	นายพิทักษ์ สุวรรณธนะ นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๙,๐๙๐	๑	๑	๕๘๙,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๓๘,๒๘๐	
	สำนักปลัด อบต.(๑๑)																		
๒	นายปรเมศวร์ สุขกาย หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๘,๙๗๐	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	
	งานบริหารทั่วไป																		
๓	ว่าง นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๐	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๔	ว่าง เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
	งานนโยบายและแผน																		
๕	น.ส.กวิศรา ชุมพล นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	๒๕,๙๗๐	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	
	งานสาธารณสุข																		
๖	ว่าง นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๐	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนด เพิ่ม
	งานสวัสดิการสังคม																		
๗	น.ส.ริตมา สรีระพร นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๑,๕๐๐	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๕๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๕๐	๒๗๕,๗๕๐	๒๘๔,๕๑๐	
	งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
๘	น.ส.อรสา สกุสิทธิ์ นักวิชาการศึกษา	ปก	๒๐,๗๗๐	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	
๙	น.ส.กาญจนา อนุมาศ ครู (ค.ศ.๑)	-	๒๒,๐๐๐	๑	๑	๒๖๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๔,๖๘๐	๒๘๕,๗๒๐	๒๙๗,๐๐๐	เงิน อุดหนุน
๑๐	นางวาริวัลย์ คงดี ครู (ค.ศ.๑)	-	๒๑,๕๗๐	๑	๑	๒๕๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๙,๔๐๐	๒๘๐,๓๒๐	๒๙๑,๔๘๐	เงิน อุดหนุน
๑๑	นางสาววันเพ็ญ กรตนวล ครู (ค.ศ.๑)	-	๒๐,๓๒๐	๑	๑	๒๔๓,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๓,๘๐๐	๒๖๔,๐๐๐	๒๗๔,๖๘๐	เงิน อุดหนุน

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑เม.ย.๖๐) (เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑๒	นางวิชชุดา แสงภักดี ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-	๑๖,๙๒๐	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๖,๙๖๐	๙,๙๖๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๑๙,๒๔๐	๒๒๙,๒๐๐	เงิน อุดหนุน	
๑๓	น.ส.กรณัฐ กรदनวล ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย)	-	๑๖,๕๗๐	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๗,๒๐๐	๙,๓๖๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๔,๙๒๐	๒๒๔,๒๘๐	เงิน อุดหนุน	
๑๔	ว่าง ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๑	-	๒๓๘,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๑๔๐	๑๐,๑๔๐	๑๐,๑๔๐	๒๔๘,๙๔๐	๒๕๙,๐๘๐	๒๖๙,๒๒๐	เงิน อุดหนุน	
	งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย																			
๑๕	นายอวยชัย ชาตศิริกุล เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง	๑๘,๔๔๐	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
	งานบริหารทั่วไป																			
๑๖	นางปรานี สองจันทร์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒,๒๑๐	๑	๑	๑๔๖,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๘,๕๒๐	๑๖๔,๘๘๐		
๑๗	นายมณี ชัยสุข พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐,๕๔๐	๑	๑	๑๒๖,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๖๔๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๔๒,๔๔๐		
	งานนโยบายและแผน																			
๑๘	นายภาณุวัฒน์ จันทร์เต็ม ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	๑๗,๘๒๐	๑	๑	๒๑๓,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๒,๔๘๐	๒๓๑,๘๘๐	๒๔๐,๘๔๐		
	งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																			
๑๙	นางวันเพ็ญ สุวรรณเทียบ ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑,๕๘๐	๑	๑	๑๓๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๖๐๐ (๓๑,๘๐๐)	๑๕๐,๔๘๐ (๓๗,๖๘๐)	๑๕๖,๖๐๐ (๔๓,๘๐๐)	เงิน อุดหนุน	
๒๐	นางสาวกัญญา เพ็ชรไตรม ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑,๕๘๐	๑	๑	๑๓๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๖๐๐ (๓๑,๘๐๐)	๑๕๐,๔๘๐ (๓๗,๖๘๐)	๑๕๖,๖๐๐ (๔๓,๘๐๐)	เงิน อุดหนุน	
๒๑	นางสาวศศิธร คงดี ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๙,๔๐๐	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐ (๔,๕๖๐)	๑๒๒,๑๖๐ (๔,๘๐๐)	๑๒๗,๐๘๐ (๕,๙๒๐)	เงิน อุดหนุน	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
	งานบริหารทั่วไป																			
๒๒	น.ส.รินรดา เทพพิพิธ คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๓	นายสุทธิศักดิ์ เพ็งเคียน คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	เงินเดือน (๑เม.ย.๖๐) (เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทน)	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																			
๒๔	น.ส.ศิริประภา เฮ้าหนู ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๕	น.ส.นิตยา เดชพริก ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๖	น.ส.สุภาดา เพ็งเคียน ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๗	น.ส.จิรารรณ ทองเจิม ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
	กองคลัง (๐๔)																			
	พนักงานส่วนตำบล																			
๒๘	นายประยุกต์ สุดดวง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๒,๖๑๐	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐		
	งานการเงินและบัญชี																			
๒๙	นายมานะ เพ็งเคียน นักวิชาการคลัง	ชก	๒๑,๗๑๐	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐		
๓๐	น.ส.อนัญวีร์ มลิวรรณ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	๑๔,๓๘๐	๑	๑	๑๗๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๘,๘๔๐		
๓๐	ว่าง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		
	งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ																			
๓๑	ว่าง เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้																			
๓๒	ว่าง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		
๓๓	ว่าง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
	งานการเงินและบัญชี																			
๓๔	น.ส.เจนจิรา นันท์ดี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๙,๗๓๐	๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐		

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	เงินเดือน (๑เม.ย.๖๐) (เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕ ๖๑	๒๕ ๖๒	๒๕ ๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ																			
๓๕	น.ส.สุชาวรัตน์ ดิวทองกุล ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑,๑๙๐	๑	๑	๑๓๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๖๘๐	๑๔๕,๓๒๐	๑๕๑,๒๐๐		
	งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้																			
๓๖	น.ส.พันทิพย์ นามบุศย์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๑๒,๙๖๐	๑	๑	๑๕๕,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๒๔๐	๑๗๔,๙๖๐		
	กองช่าง (๑๕)																			
๓๗	นายศราวุธ ส่งสุข ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๐,๔๘๐	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐		
	งานแบบแผนก่อสร้าง																			
๓๘	นายบัญญัติ บุญมา วิศวกรโยธา	ปก	๒๑,๗๑๐	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐		
	งานการโยธา																			
๓๙	ว่าง นายช่างโยธา	ปง/ชง	๐	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		
	งานสาธารณูปโภค																			
๔๐	ว่าง เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง	๐	๑	-	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยู่ เบ เล็ก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
	งานแบบแผนก่อสร้าง																			
๔๑	นายสุวัฒน์ชัย กลิ่นนัย ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๐,๕๙๐	๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๔๓,๐๔๐		
๔๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๐	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	กำหนด เพิ่ม	
(๔)	รวม					๗,๒๓๘,๗๖๐	๔๒	๔๒	๔๒	+๑	-	-	๗๐๒,๓๕๐	๒๕๕,๗๒๐	๒๕๙,๘๐๐	๗,๙๔๑,๑๑๐	๘,๑๙๖,๘๓๐	๘,๔๕๖,๖๓๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๒๐																๑,๕๘๘,๒๒๒	๑,๖๓๙,๓๖๖	๑,๖๙๑,๓๒๖	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคล ทั้งสิ้น																๙,๕๒๙,๓๓๒	๙,๘๓๖,๑๙๖	๑๐,๑๔๗,๙๕๖	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี																๒๔.๑๘	๒๓.๗๗	๒๓.๓๖	

๑๑.บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนพิเศษ	
๑	นายพิทักษ์ สุวรรณธนะ	ศศ.บ (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๑๒,๐๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๘๐,๐๘๐
	สำนักปลัด (๐๑)											
	พนักงานส่วนตำบล											
๒	นายปรเมศวร์ สุขกาย	ร.ม.	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๗,๖๔๐
	งานบริหารทั่วไป											
๓	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๔	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
	งานนโยบายและแผน											
๕	น.ส.กวิศรา ชุมพล	ร.ม.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	๓๑๑,๖๔๐	-	-	
	งานสาธารณสุข											
๖	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ปก/ชก	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ปก/ชก	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	งานสวัสดิการสังคม											
๗	น.ส.รติมา สรีระพร	ศศ.บ (เศรษฐศาสตร์ สหกรณ์)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๕๘,๐๐๐	-	-	
	งานการศึกษา											
๘	น.ส.อรสา สกุลรัตน์	ศษ.ม	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก	๒๔๙,๒๔๐	-	-	

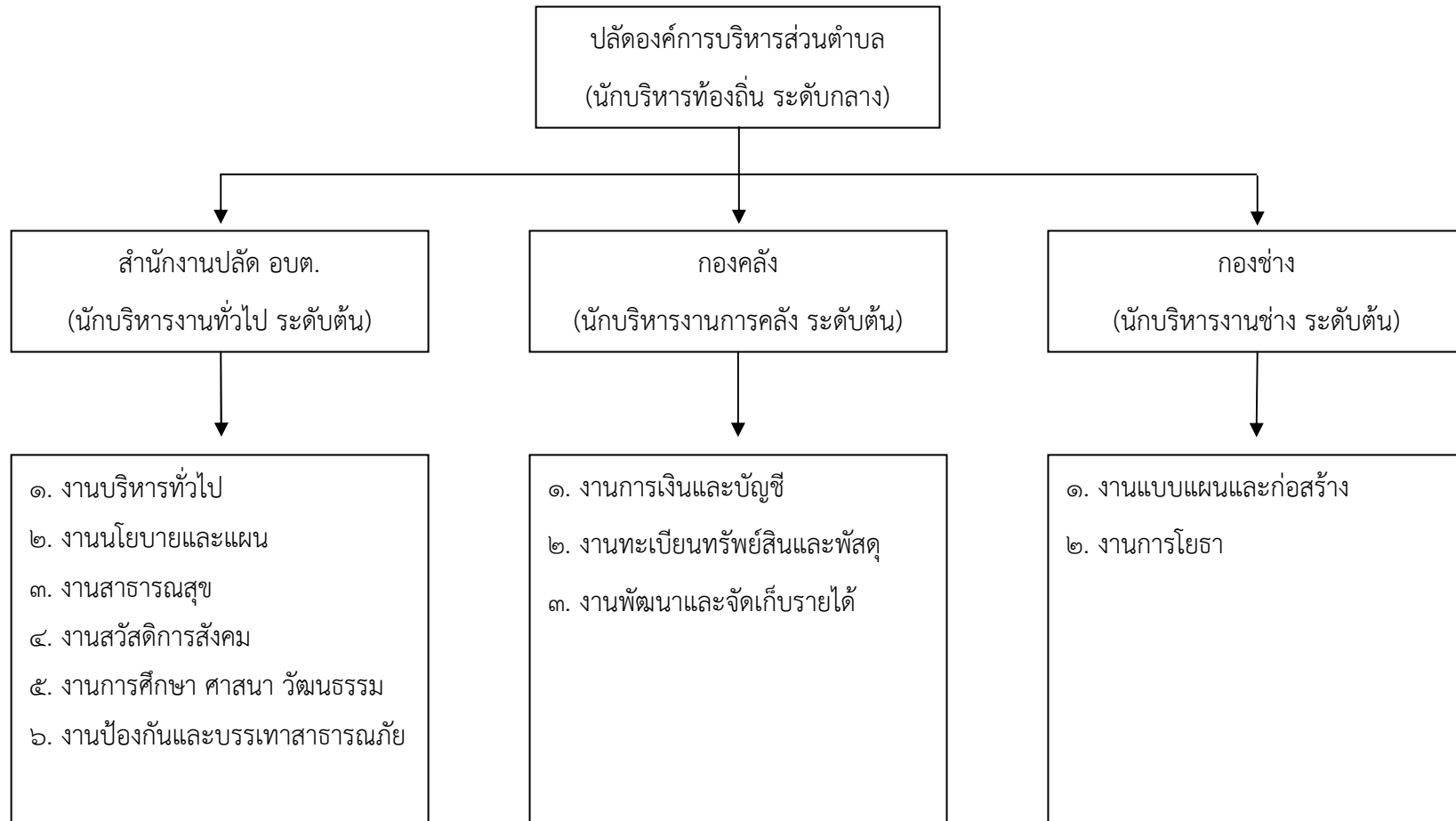
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินค่า ตอบแทน พิเศษ	
๙	น.ส.กาญจนา อนุมาศ	ศษ.ม	๘๔-๒-๐๐๔๐	ครู	-	๘๔-๒-๐๐๔๐	ครู	-	๒๖๔,๐๐๐	-	-	
๑๐	นางวาลีวัลย์ คงดี	ศษ.ม	๘๔-๒-๐๐๔๑	ครู	-	๘๔-๒-๐๐๔๑	ครู	-	๒๕๘,๘๔๐	-	-	
๑๑	น.ส.วันเพ็ญ กรตนวล	ศษ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	๘๔-๒-๐๒๑๓	ครู	-	๘๔-๒-๐๒๑๓	ครู	-	๒๔๓,๘๔๐	-	-	
๑๒	นางวิชชุดา แสงภักดี	ศษ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	๘๔-๒-๐๔๒๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๘๔-๒-๐๔๒๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๐๓,๐๔๐	-	-	
๑๓	น.ส.กรณัฐ กรตนวล	ศษ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	๘๔-๒-๐๔๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๘๔-๒-๐๔๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙๘,๘๔๐	-	-	
๑๔	ว่าง	-	๘๔-๒๐๒-๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๘๔-๒-๐๒๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๓๘,๘๐๐	-	-	
	งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย											
๑๕	นายอวยชัย ขาดศิริกุล	ปวส. (ช่างยนต์)	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณ ภัย	ปง	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณ ภัย	ปง	๒๒๑,๒๘๐	-	-	
	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ											
	งานบริหารทั่วไป											
๑๖	นางปราณี สองจันทร์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๔๖,๕๒๐	-	-	
๑๗	นายมณี ชัยสุข	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๖,๔๘๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินค่า ตอบแทน พิเศษ	
	งานนโยบายและแผน											
๑๘	นายภาณุวัฒน์ จันทร์เต็ม	ค.บ (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายฯ	-	๒๑๓,๘๔๐	-	-	
	งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
๑๙	นางวันเพ็ญ สุวรรณเทียบ	ศษ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๓๘,๙๖๐	-	-	
๒๐	น.ส.กัญญา เพ็ชรโตรม	ศษ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๓๘,๙๖๐	-	-	
๒๑	น.ส.ศศิธร คงดี	บธ.บ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานบริหารทั่วไป											
๒๒	น.ส.รินทร์ดา เทพพิพิธ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๓	นายสุทธิศักดิ์ เฟ็งเคียน	ค.บ เกษตรศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
๒๔	น.ส.ศิริประภา เฮ้าหนู	บธ.บ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๕	น.ส.นิตยา เดชพริก	บธ.บ (การจัดการ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๖	น.ส.สุภาดา เฟ็งเคียน	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๗	น.ส.จิรวรรณ ทองเจิม	รป.บ รัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

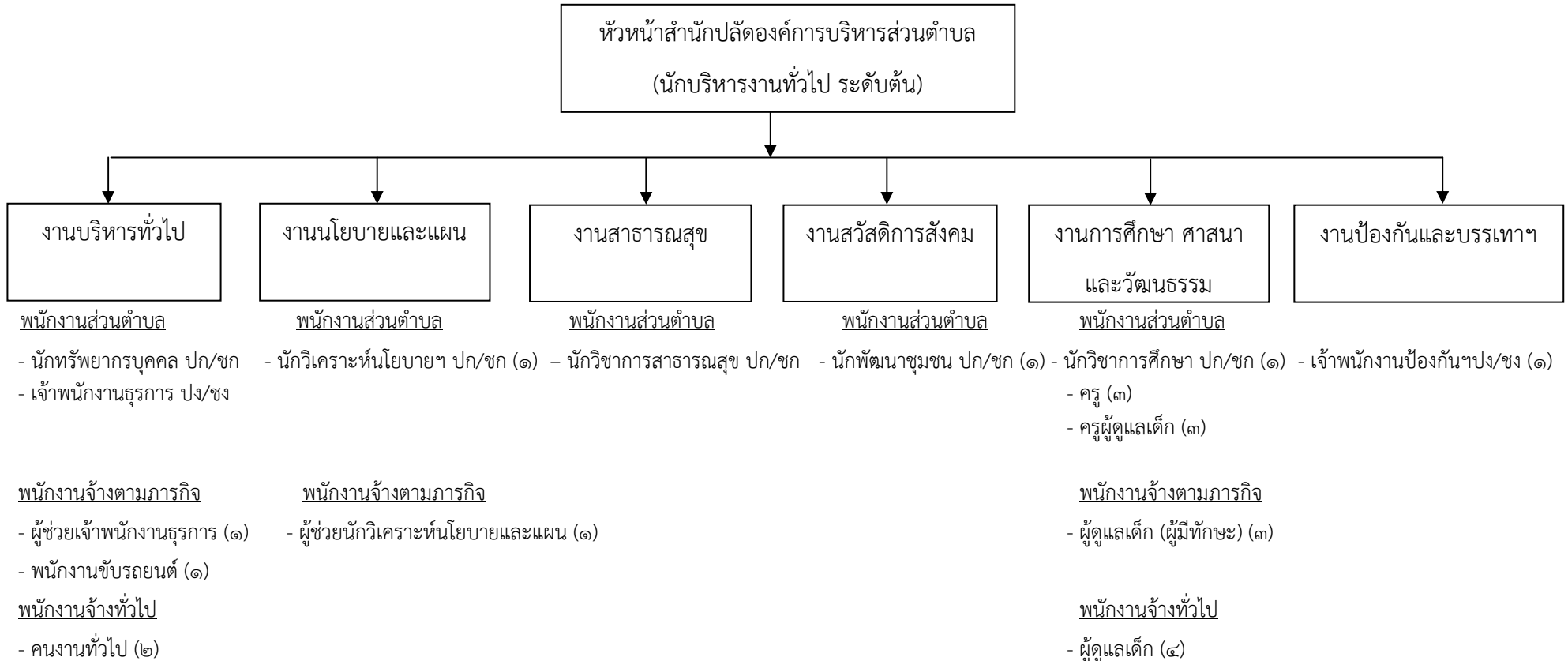
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่า ตอบแทน พิเศษ	
	กองคลัง (๐๔)											
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๘	นายประยูรศักดิ์ สุตดวง	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
	งานการเงินและบัญชี											
๒๙	นายมานะ เฟ็งเคียน	บธ.บ. (การเงินและการ ธนาคาร)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก	๒๖๐,๕๒๐	-	-	
๓๐	น.ส.อนัญวีร์ มลิวรรณ	บธ.บ (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชง	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชง	๑๗๒,๕๖๐	-	-	
๓๑	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง/ชง	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ											
๓๒	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้											
๓๓	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง/ชง๒	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
๓๔	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง/ชง	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานการเงินและบัญชี											
๓๕	น.ส.เจนจิรา นันท์ดี	บธ.บ. (เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๑๖,๗๖๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่า ตอบแทน พิเศษ	
	<u>งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ</u>											
๓๖	น.ส.สุทธารัตน์ ดั่งทองกุล	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	๑๓๔,๒๘๐	-	-	
	<u>งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้</u>											
๓๗	น.ส.พันทิพย์ นามบุศย์	ปวช. (การขาย)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๕๕,๕๒๐	-	-	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>											
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>											
๓๘	นายศรารุช สงสุข	วท.บ. (เทคโนโลยี ก่อสร้าง)	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๕,๗๖๐
	<u>งานแบบแผนและ ก่อสร้าง</u>											
๓๙	นายบัญญัติ บุญมา	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก	๒๖๐,๕๒๐	-	-	
	<u>งานการโยธา</u>											
๔๐	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างตาม ภารกิจ</u>											
	<u>งานแบบแผนและ ก่อสร้าง</u>											
๔๑	นายสุวัฒน์ชัย กลับนุ้ย	บธ.บ (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๒๗,๐๘๐	-	-	
๔๒	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

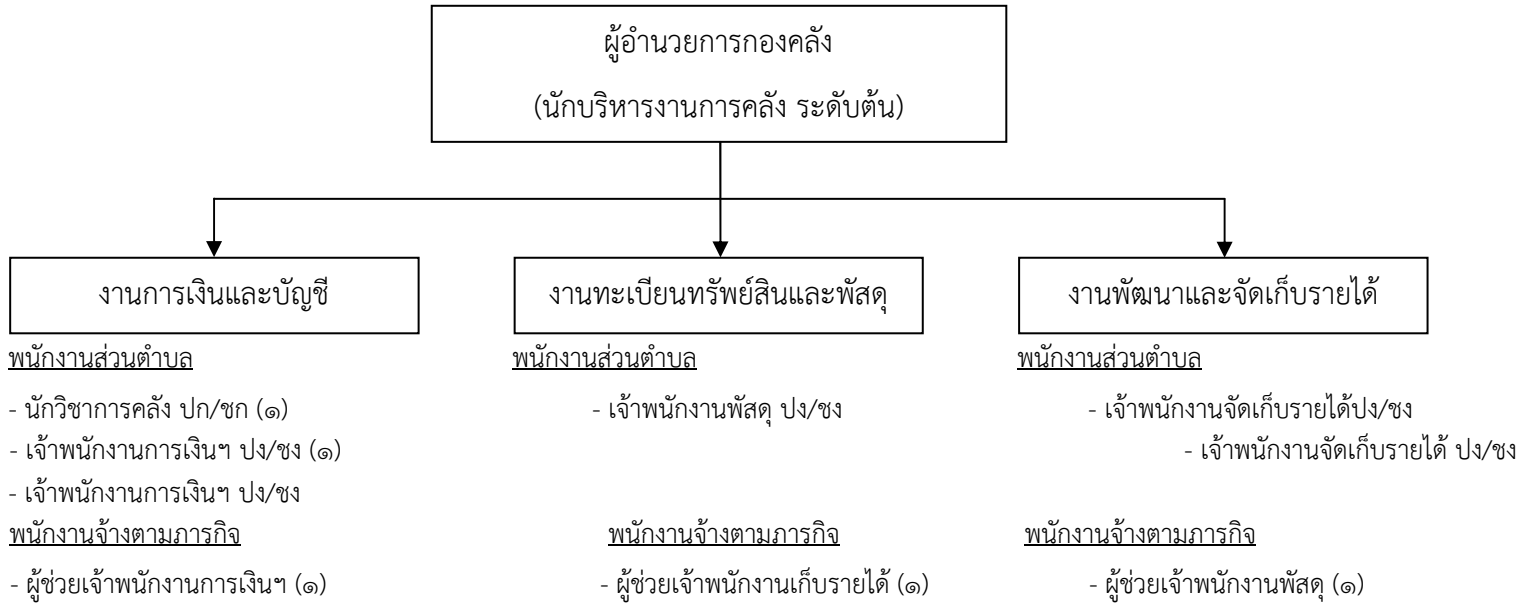


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



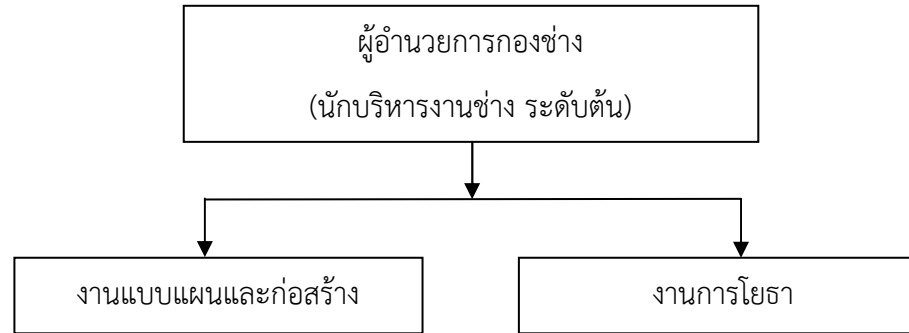
ระดับ	ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ครู	ครูผู้ดูแล เด็ก	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑	๔	๑	๑	๓	๓	๑๔	๖	๖	๒๖

โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	ต้น	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑	๑	๔	๗	๓	-	๑๗

โครงสร้างของกองช่าง



พนักงานส่วนตำบล

- วิศวกรโยธา ปก/ชก (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- พนักงานขับรถยนต์

พนักงานส่วนตำบล

- นายช่างโยธา ปง/ชง

ระดับ	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑	๑	๓	๒	-	๕

๙.๑ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย วิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริการงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑ม.ย.๖๐) (เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	นายพิทักษ์ สุวรรณธนะ นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๙,๐๙๐	๑	๑	๕๘๙,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๓๘,๒๘๐	
	สำนักปลัด อบต.(๑๑)																		
๒	นายปรเมศวร์ สุขกาย หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๘,๙๗๐	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๘,๗๒๐	
	งานบริหารทั่วไป																		
๓	ว่าง นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๐	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๔	ว่าง เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
	งานนโยบายและแผน																		
๕	น.ส.กวิสรา ชุมพล นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	๒๕,๙๗๐	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	
	งานสาธารณสุข																		
๖	ว่าง นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๐	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนด เพิ่ม
	งานสวัสดิการสังคม																		
๗	น.ส.ริตมา สรีระพร นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๑,๕๐๐	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๕๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๕๐	๒๗๕,๗๕๐	๒๘๔,๕๑๐	
	งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
๘	น.ส.อรสา สกุสิทธิ์ นักวิชาการศึกษา	ปก	๒๐,๗๗๐	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	
๙	น.ส.กาญจนา อนุมาศ ครู (ค.ศ.๑)	-	๒๒,๐๐๐	๑	๑	๒๖๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๔,๖๘๐	๒๘๕,๗๒๐	๒๙๗,๐๐๐	เงิน อุดหนุน
๑๐	นางวาริวัลย์ คงดี ครู (ค.ศ.๑)	-	๒๑,๕๗๐	๑	๑	๒๕๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๙,๔๐๐	๒๘๐,๓๒๐	๒๙๑,๔๘๐	เงิน อุดหนุน
๑๑	นางสาววันเพ็ญ กรตนวล ครู (ค.ศ.๑)	-	๒๐,๓๒๐	๑	๑	๒๔๓,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๓,๘๐๐	๒๖๔,๐๐๐	๒๗๔,๖๘๐	เงิน อุดหนุน

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน (๑เม.ย.๖๐) (เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน)	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑๒	นางวิชชุดา แสงภักดี ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-	๑๖,๙๒๐	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๖,๙๖๐	๙,๙๖๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๑๙,๒๔๐	๒๒๙,๒๐๐	เงิน อุดหนุน	
๑๓	น.ส.กรณัฐ กรदनวล ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย)	-	๑๖,๕๗๐	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๗,๒๐๐	๙,๓๖๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๔,๙๒๐	๒๒๔,๒๘๐	เงิน อุดหนุน	
๑๔	ว่าง ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๑	-	๒๓๘,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๑๔๐	๑๐,๑๔๐	๑๐,๑๔๐	๒๔๘,๙๔๐	๒๕๙,๐๘๐	๒๖๙,๒๒๐	เงิน อุดหนุน	
	งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย																			
๑๕	นายอวยชัย ชาตศิริกุล เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง	๑๘,๔๔๐	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
	งานบริหารทั่วไป																			
๑๖	นางปรานี สองจันทร์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒,๒๑๐	๑	๑	๑๔๖,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๔๐๐	๑๕๘,๕๒๐	๑๖๔,๘๘๐		
๑๗	นายมณี ชัยสุข พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐,๕๔๐	๑	๑	๑๒๖,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๖๔๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๔๒,๔๔๐		
	งานนโยบายและแผน																			
๑๘	นายภาณุวัฒน์ จันทร์เต็ม ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	๑๗,๘๒๐	๑	๑	๒๑๓,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๒,๔๘๐	๒๓๑,๔๘๐	๒๔๐,๘๔๐		
	งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																			
๑๙	นางวันเพ็ญ สุวรรณเทียบ ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑,๕๘๐	๑	๑	๑๓๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๖๐๐ (๓๑,๘๐๐)	๑๕๐,๔๘๐ (๓๗,๖๘๐)	๑๕๖,๖๐๐ (๔๓,๘๐๐)	เงิน อุดหนุน	
๒๐	นางสาวกัญญา เพ็ชรไตรม ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑,๕๘๐	๑	๑	๑๓๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๖๐๐ (๓๑,๘๐๐)	๑๕๐,๔๘๐ (๓๗,๖๘๐)	๑๕๖,๖๐๐ (๔๓,๘๐๐)	เงิน อุดหนุน	
๒๑	นางสาวศศิธร คงดี ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๙,๔๐๐	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐ (๔,๕๖๐)	๑๒๒,๑๖๐ (๔,๘๐๐)	๑๒๗,๐๘๐ (๕,๙๒๐)	เงิน อุดหนุน	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
	งานบริหารทั่วไป																			
๒๒	น.ส.รินรดา เทพพิพิธ คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๓	นายสุทธิศักดิ์ เพ็งเคียน คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	เงินเดือน (๑เม.ย.๖๐) (เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทน)	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																			
๒๔	น.ส.ศิริประภา เฮ้าหนู ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๕	น.ส.นิตยา เดชพริก ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๖	น.ส.สุภาดา เพ็งเคียน ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๗	น.ส.จิรารรณ ทองเจิม ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
	กองคลัง (๐๔)																			
	พนักงานส่วนตำบล																			
๒๘	นายประยุกต์ สุดดวง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๒,๖๑๐	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐		
	งานการเงินและบัญชี																			
๒๙	นายมานะ เพ็งเคียน นักวิชาการคลัง	ชก	๒๑,๗๑๐	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐		
๓๐	น.ส.อนัญวีร์ มลิวรรณ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	๑๔,๓๘๐	๑	๑	๑๗๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๘,๘๔๐		
๓๐	ว่าง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		
	งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ																			
๓๑	ว่าง เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้																			
๓๒	ว่าง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		
๓๓	ว่าง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๐	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
	งานการเงินและบัญชี																			
๓๔	น.ส.เจนจิรา นันท์ดี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๙,๗๓๐	๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐		

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	เงินเดือน (๑เม.ย.๖๐) (เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทน)	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
					จำนวน	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
																				(คน)
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ																			
๓๕	น.ส.สุชาวีรัตน์ ดิวทองกุล ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑,๑๙๐	๑	๑	๑๓๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๖๘๐	๑๔๕,๓๒๐	๑๕๑,๒๐๐		
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้																			
๓๖	น.ส.พันทิพย์ นามบุศย์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๒,๙๖๐	๑	๑	๑๕๕,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๒๔๐	๑๗๔,๙๖๐		
	กองช่าง (๐๕)																			
๓๗	นายศราวุธ ส่งสุข ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๐,๔๘๐	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐		
	งานแบบแผนก่อสร้าง																			
๓๘	นายบัญญัติ บุญมา วิศวกรโยธา	ปก	๒๑,๗๑๐	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐		
	งานการโยธา																			
๓๙	ว่าง นายช่างโยธา	ปง/ชง	๐	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		
	งานสาธารณูปโภค																			
๔๐	ว่าง เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง	๐	๑	-	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบ เลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
	งานแบบแผนก่อสร้าง																			
๔๑	นายสุวัฒน์ชัย กลิ่นนุ้ย ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๐,๕๙๐	๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๔๓,๐๔๐		
๔๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๐	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	กำหนด เพิ่ม	
(๔)	รวม					๗,๒๓๘,๗๖๐	๔๒	๔๒	๔๒	+๑	-	-	๗๐๒,๓๕๐	๒๕๕,๗๒๐	๒๕๙,๘๐๐	๗,๙๔๑,๑๑๐	๘,๑๙๖,๘๓๐	๘,๔๕๖,๖๓๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๒๐															๑,๕๘๘,๒๒๒	๑,๖๓๙,๓๖๖	๑,๖๙๑,๓๒๖		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๙,๕๒๙,๓๓๒	๙,๘๓๖,๑๙๖	๑๐,๑๔๗,๙๕๖		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๔.๑๘	๒๓.๗๗	๒๓.๓๖		

๑๑.บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนพิเศษ	
๑	นายพิทักษ์ สุวรรณธนะ	ศศ.บ (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๑๒,๐๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๘๐,๐๘๐
	สำนักปลัด (๐๑)											
	พนักงานส่วนตำบล											
๒	นายปรเมศวร์ สุขกาย	ร.ม.	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๗,๖๔๐
	งานบริหารทั่วไป											
๓	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๔	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
	งานนโยบายและแผน											
๕	น.ส.กวิศรา ชุมพล	ร.ม.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	๓๑๑,๖๔๐	-	-	
	งานสาธารณสุข											
๖	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ปก/ชก	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ปก/ชก	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	งานสวัสดิการสังคม											
๗	น.ส.รติมา สรีระพร	ศศ.บ (เศรษฐศาสตร์ สหกรณ์)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๕๘,๐๐๐	-	-	
	งานการศึกษา											
๘	น.ส.อรสา สกุลรัตน์	ศษ.ม	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก	๒๔๙,๒๔๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินค่า ตอบแทน พิเศษ	
๙	น.ส.กาญจนา อนุมาศ	ศษ.ม	๘๔-๒-๐๐๔๐	ครู	-	๘๔-๒-๐๐๔๐	ครู	-	๒๖๔,๐๐๐	-	-	
๑๐	นางวาลีวัลย์ คงดี	ศษ.ม	๘๔-๒-๐๐๔๑	ครู	-	๘๔-๒-๐๐๔๑	ครู	-	๒๕๘,๘๔๐	-	-	
๑๑	น.ส.วันเพ็ญ กรดนวน	ศษ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	๘๔-๒-๐๒๑๓	ครู	-	๘๔-๒-๐๒๑๓	ครู	-	๒๔๓,๘๔๐	-	-	
๑๒	นางวิชชุดา แสงภักดี	ศษ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	๘๔-๒-๐๔๒๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๘๔-๒-๐๔๒๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๐๓,๐๔๐	-	-	
๑๓	น.ส.กรณัฐ กรดนวน	ศษ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	๘๔-๒-๐๔๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๘๔-๒-๐๔๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙๘,๘๔๐	-	-	
๑๔	ว่าง	-	๘๔-๒๐๒-๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๘๔-๒-๐๒๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๓๘,๘๐๐	-	-	
	งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย											
๑๕	นายอวยชัย ขาดศิริกุล	ปวส. (ช่างยนต์)	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณ ภัย	ปง	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณ ภัย	ปง	๒๒๑,๒๘๐	-	-	
	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ											
	งานบริหารทั่วไป											
๑๖	นางปราณี สองจันทร์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๔๖,๕๒๐	-	-	
๑๗	นายมณี ชัยสุข	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๖,๔๘๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินค่า ตอบแทน พิเศษ	
	งานนโยบายและแผน											
๑๘	นายภาณุวัฒน์ จันทร์เต็ม	ค.บ (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายฯ	-	๒๑๓,๘๔๐	-	-	
	งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
๑๙	นางวันเพ็ญ สุวรรณเทียบ	ศษ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๓๘,๙๖๐	-	-	
๒๐	น.ส.กัญญา เพ็ชรโตรม	ศษ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๓๘,๙๖๐	-	-	
๒๑	น.ส.ศศิธร คงดี	บธ.บ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานบริหารทั่วไป											
๒๒	น.ส.รินทร์ดา เทพพิพิธ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๓	นายสุทธิศักดิ์ เฟ็งเคียน	ค.บ เกษตรศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
๒๔	น.ส.ศิริประภา เฮ้าหนู	บธ.บ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๕	น.ส.นิตยา เดชพริก	บธ.บ (การจัดการ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๖	น.ส.สุภาดา เฟ็งเคียน	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๗	น.ส.จิรวรรณ ทองเจิม	รป.บ รัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่า ตอบแทน พิเศษ	
	กองคลัง (๐๔)											
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๘	นายประยูรศักดิ์ สุตดวง	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
	งานการเงินและบัญชี											
๒๙	นายมานะ เฟ็งเคียน	บธ.บ. (การเงินและการ ธนาคาร)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก	๒๖๐,๕๒๐	-	-	
๓๐	น.ส.อนัญวีร์ มลิวรรณ	บธ.บ (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชง	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชง	๑๗๒,๕๖๐	-	-	
๓๑	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง/ชง	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ											
๓๒	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้											
๓๓	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง/ชง๒	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
๓๔	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง/ชง	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานการเงินและบัญชี											
๓๕	น.ส.เจนจิรา นันท์ดี	บธ.บ. (เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๑๖,๗๖๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่า ตอบแทน พิเศษ	
	<u>งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ</u>											
๓๖	น.ส.สุทธารัตน์ ด้วงทองกุล	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	๑๓๔,๒๘๐	-	-	
	<u>งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้</u>											
๓๗	น.ส.พันทิพย์ นามบุศย์	ปวช. (การขาย)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๕๕,๕๒๐	-	-	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>											
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>											
๓๘	นายศรารุช สงสุข	วท.บ. (เทคโนโลยี ก่อสร้าง)	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๕,๗๖๐
	<u>งานแบบแผนและ ก่อสร้าง</u>											
๓๙	นายบัญญัติ บุญมา	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก	๒๖๐,๕๒๐	-	-	
	<u>งานการโยธา</u>											
๔๐	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างตาม ภารกิจ</u>											
	<u>งานแบบแผนและ ก่อสร้าง</u>											
๔๑	นายสุวัฒน์ชัย กลีบนุ้ย	บธ.บ (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๒๗,๐๘๐	-	-	
๔๒	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานขององค์กร จะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ที่ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้พนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้อง เพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้างก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย

องค์กรบริหารส่วนตำบลคลองน้อย จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถสิ้นสุดในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ

ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยจึงใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาพนักงานจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงานซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนาและติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนาใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยมีหลักการในการพัฒนาบุคคล คือ หลัก การเรียนรู้โดยสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง มีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงาน โดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย หรือส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น วิทยาลัยการปกครอง ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชม หน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งอาจเป็นส่วน ราชการหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหาและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเอง และยังมีโอกาส ได้สอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์และข้อคิดเห็น อันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานใน หน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชม ต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยวิธีต่างๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือหรือเอกสารวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็น ประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของ งานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ องค์กรอย่างถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่าย ของตนเองและไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษา ประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ซ้อน

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิด

ทางวินัย
