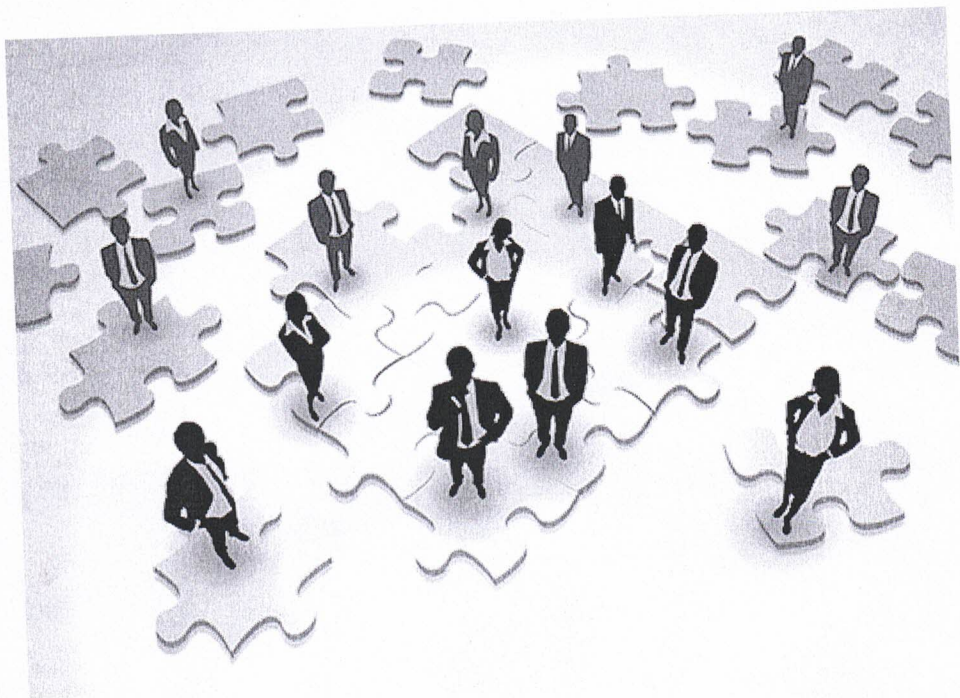




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี



องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี
อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดง ข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและ อัตรารายของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงาน จ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับ จัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง ในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือใน การบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารีได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการ ใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี
สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่.....	๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๑๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๔๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง.....	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล.....	๕๗
๑๔. ภาคผนวก.....	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลอรุญคามวารี อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งบัญญัติการดำเนินการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด กล่าวคือ การกำหนดอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๖๓) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดย

ความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) คือแผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี นายองค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารีได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี ที่ ๓๒๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายบุญฤทธิ์ พงษ์ประดิษฐ์	นายก อบต.อรัญคามวารี	ประธานกรรมการ
๒. นายดำรงค์ พริ้มจรัส	ปลัด อบต.อรัญคามวารี	กรรมการ
๓. นายธนะพงษ์ ทับทิม	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นายไตรเทพ เกิดกอบ	นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาการแทนผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายธนะพงษ์ ทับทิม	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๖. นางบุษกร เกลี้ยงนุ่น	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๕ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารีบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการ พิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้อง ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการ แบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ นั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุนับจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการงาน (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารี มีความครบถ้วนสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารีสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารี จึงได้นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนใน เขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารีตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ของแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารี ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๒ ดังนี้

๔.๑ สภาพทั่วไปของพื้นที่

๔.๑.๑ สภาพทั่วไป

(๑) ที่ตั้ง

ตำบลรัฐคามวารี ตั้งอยู่ในอำเภอเคียนซา ระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอเคียนซา ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากตัวเมืองจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประมาณ ๖๐ กิโลเมตร มีอาณาเขต

ทิศเหนือ	จด	พื้นที่ตำบลเคียนซา อำเภอเคียนซา
ทิศตะวันออก	จด	แม่น้ำตาปีตลอดแนว ฝั่งตรงข้ามเป็นพื้นที่อำเภอบ้านนาสาร
ทิศตะวันตก	จด	พื้นที่ตำบลพ่วงพรมคร และตำบลบ้านเสด็จ
ทิศใต้	จด	พื้นที่ตำบลพ่วงพรมคร อำเภอเคียนซา

(๒) ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลรัฐคามวารี มีเนื้อที่ ๑๑๓ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๗๐,๖๒๕ ไร่ เป็นพื้นที่ราบและที่ราบลุ่มริมฝั่งแม่น้ำตาปี มีแม่น้ำตาปีไหลผ่านพื้นที่จำนวน ๓ หมู่บ้านคือ หมู่ที่ ๑,๓,๕ พื้นที่เหมาะแก่การทำเกษตรกรรม และการประมงแม่น้ำตาปีเพื่อเป็นอาชีพเสริม

(๓) ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศแบบร้อนชื้น เนื่องจากได้รับอิทธิพลมาจากมรสุมตะวันตกเฉียงและตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้ฝนตกเกือบทั้งปี สำหรับลักษณะทางภูมิอากาศที่เป็นมรสุม มี ๒ ฤดู คือ

- ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ เดือนมกราคม ถึง เดือนพฤษภาคม
- ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ เดือนมิถุนายน ถึง เดือนธันวาคม

(๔) ลักษณะของดิน

ดินในพื้นที่ตำบลรัฐคามวารี อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีลักษณะเป็นดินร่วน

ปนทราย

(๕) ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- แม่น้ำตาปี	๑	สาย
- ลำน้ำ ลำห้วย	๑๗	สาย
- บึง, หนอง, และอื่น ๆ	๒๗	แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย	๔	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	๗๕๖	แห่ง
- บ่อบาดาล	๑๘	แห่ง
- สระน้ำ	๘	แห่ง
- ประปา	๘	แห่ง

(๖) ลักษณะของไม้และป่าไม้

ชนิดพันธุ์ไม้ มีทั้งขนาดกลางและขนาดใหญ่ ได้แก่ ตำเสา ยาง พะยอม ตะเคียน ตะแบก ยอป่า และ ป่าเขารักษ์ ป่าไม้หนองหารดำ

๔.๑.๒ ด้านการเมืองการปกครอง

(๑) เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี มีเนื้อที่ ๑๑๓ ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย หมู่บ้าน จำนวน ๕ หมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ ๑ บ้านห้วยมุด
- หมู่ที่ ๒ บ้านบางใหญ่สามัคคี
- หมู่ที่ ๓ บ้านกระซุม
- หมู่ที่ ๔ บ้านมิตรประชาราษฎร์
- หมู่ที่ ๕ บ้านหารดำ

(๒) การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารีได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี ทั้งเขตตำบลเป็น ๑ เขต เขตเลือกตั้ง สมาชิกสภาออกเป็น ๕ เขต ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารีมีส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมาและยังมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกขั้นตอนตั้ง เสนอแนะในกิจกรรมของตำบลในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การประชุมประชาคมในการจัดแผนพัฒนาตำบลประชุมประชาคมแก้ไขปัญหาความยากจน ฯลฯ

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (ข้อมูลเมื่อวันที่ ๗ ตุลาคมพ.ศ. ๒๕๕๕)

- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๔,๘๑๘ คน
- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๓,๓๐๘ คน

จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ครั้งล่าสุด (พ.ศ. ๒๕๕๖)

- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒,๙๖๒ คน จากผู้มีสิทธิ

เลือกตั้งทั้งสิ้น ๓,๓๐๘ คนคิดเป็นร้อยละ ๖๘.๖๖

- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๒,๙๖๒ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๓,๓๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๖๖

๔.๑.๓ ประชากร

(๑) ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากรทั้งสิ้นจำนวน ๕,๐๘๗ คน แยกเป็นชาย ๒,๕๔๓ คน หญิง ๒,๕๔๔ คน จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๒,๐๐๔ ครัวเรือน (ข้อมูล ณ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๒)

หมู่บ้าน	ครัวเรือน	ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑ บ้านห้วยมุด	๔๗๖	๖๖๑	๖๕๓	๑,๓๑๔
หมู่ที่ ๒ บ้านบางใหญ่สามัคคี	๔๕๓	๓๘๙	๓๓๘	๗๒๗
หมู่ที่ ๓ บ้านกระชุม	๓๔๗	๔๙๗	๕๔๕	๑,๐๔๒
หมู่ที่ ๔ บ้านมิตรประชาราษฎร์	๒๔๐	๒๕๙	๒๖๖	๕๒๕
หมู่ที่ ๕ บ้านหารดำ	๔๘๘	๗๕๙	๗๔๒	๑,๕๐๑
รวมทั้ง ๕ หมู่บ้าน	๒,๐๐๔	๒,๕๘๗	๒,๕๘๒	๕,๐๘๗

๔.๑.๔ สภาพทางสังคม

(๑) การศึกษา

จำนวนสถานศึกษาในพื้นที่ มี ๖ แห่ง

สถานศึกษา (แห่ง)	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนครู (คน)
๑.โรงเรียนวัดอรุณคามวารี	๑๕๓	๑๗
๒.โรงเรียนบ้านห้วยมุด	๑๑๕	๑๔
๓.โรงเรียนมิตรประชาราษฎร์	๘๑	๘
๔.โรงเรียนบางใหญ่สามัคคี	๙๑	๙
๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระชุม	๔๕	๒
๖. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางใหญ่สามัคคี	๒๕	๑

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๒)

(๒) สาธารณสุข

- โรงพยาบาลของรัฐ ขนาด - เตี้ย - แห่ง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ๑ แห่ง
- สถานพยาบาลเอกชน - แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน ๑ แห่ง

(๓) อาชญากรรม

- สถานีตำรวจย่อย ๒ แห่ง

(หน่วยบริการประชาชนตำบลรัฐคามวารี, หน่วยบริการประชาชนบ้านบางใหญ่สามัคคี)

- สถานีดับเพลิง - แห่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารีไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้นแต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชนมีน้อยมาก ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองท้องที่ได้มีการตั้งจุดตรวจ จุดสกัด ในเขตชุมชน ในช่วงกลางคืน และองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการตั้งจุดบริการประชาชน ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน การจัดงานประเพณี งานมหรสพ ได้ประสานขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อป้องกันเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง

(๔) ยาเสพติด

ปัญหาเสพติดในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารี หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการติดตั้งกล้องวงจรปิดด้วยงบประมาณของตนเองและขอสนับสนุนจากกรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น และให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายอำเภอ ในการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับการร้องขอมาโดยตลอด

(๕) การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารีได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ โดยบริการจัดส่งคำร้องพร้อมเอกสารกับหน่วยงานผู้ออกบัตร
๔. ประสานงานช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไว้ที่พื้กับหน่วยงานที่

เกี่ยวข้อง

๔.๑.๕ ระบบบริการพื้นฐาน

(๑) ประปาหมู่บ้านจำนวน ๙ แห่ง

หมู่ที่ / ชื่อหมู่บ้าน	ชนิดประปา	ครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้	ร้อยละของผู้มีน้ำประปาใช้	จำนวนประปา (แห่ง)
หมู่ ๑ บ้านห้วยมุด	บาดาล	๓๐๐	๖๕.๒๒	๒
หมู่ ๒ บ้านบางใหญ่สามัคคี	บาดาล	๒๐๐	๔๖.๔๑	๒
หมู่ ๓ บ้านกระชุม	ฝิวดิน/บาดาล	๒๔๒	๗๐.๗๖	๒
หมู่ ๔ บ้านมิตรประชาราษฎร์	บาดาล	๑๐๐	๔๒.๙๙	๑
หมู่ ๕ บ้านหารดำ	บาดาล	๓๕๐	๗๓.๘๔	๒
รวม	-	๑,๑๙๒	-	๙

๔.๑.๖ สภาพทางเศรษฐกิจ

(๑) การเกษตร

ประชากรในตำบลอรัญคามวารี ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมทำสวนยางพาราและปาล์มน้ำมัน เป็นอาชีพหลัก มีพื้นที่ทำการเกษตรรวมประมาณ ๕๗,๓๔๘ ไร่ แยกเป็น สวนยางพาราประมาณ ๔๔,๗๓๘ ไร่ และ สวนปาล์มน้ำมันประมาณ ๗,๖๑๐ ไร่

(๒) การประมง

การประมงเป็นการประมงน้ำจืด โดยตำบลอรัญคามวารี มีแม่น้ำตาปีไหลผ่าน ซึ่งอยู่ในเขตพื้นที่หมู่ที่ ๑ บ้านห้วยมุด หมู่ที่ ๓ บ้านกระซุม และหมู่ที่ ๕ บ้านหารดำ

(๓) การปศุสัตว์

- เลี้ยงโค

(๔) การบริการ

- สถานีขนส่ง - แห่ง
- ร้านอาหาร ๑ แห่ง

(๕) การท่องเที่ยว

- ไม่มีสถานที่ท่องเที่ยว

(๖) อุตสาหกรรม

- มีอุตสาหกรรมวิสาหกิจชุมชน การผลิตน้ำตาล

(๗) การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- การพาณิชย์ ป้อน้ำมัน ๑ แห่ง และ สหกรณ์ ๑ แห่ง
- สหกรณ์กองทุนสวนยางอรัญคามวารี
- กลุ่มอาชีพ กลุ่มผสมปุ๋ยและกลุ่มเลี้ยงจิ้งหรีด

(๘) แรงงาน

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี ส่วนใหญ่ทำอาชีพเกษตรกรรม คือ สวนยาง สวนปาล์ม และการทำงานประมงน้ำจืด อาชีพรับจ้างทั่วไป

๔.๑.๖ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

(๑) การนับถือศาสนา

ผู้นับถือศาสนาพุทธร้อยละ ๘๘ ผู้นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ ๒ มีวัดจำนวน ๑ แห่ง คือวัดอรัญคามวารี และสำนักสงฆ์ จำนวน ๒ แห่ง คือ สำนักสงฆ์บ้านห้วยมุดและสำนักสงฆ์เฉลิมพระเกียรติ

(๒) ประเพณีและงานประจำปี

- | | |
|----------------------------------|---------------------------------|
| - ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ | ระยะเวลาเดือนมกราคม |
| - ประเพณีวันสารทเดือนสิบ | ระยะเวลาเดือนตุลาคม |
| - ประเพณีวันสงกรานต์ | ระยะเวลาเดือนเมษายน |
| - ประเพณีงานปากปีปากเดือน | ระยะเวลาเดือนเมษายน - พฤษภาคม |
| - ประเพณีลอยกระทง | ระยะเวลาเดือนพฤศจิกายน |
| - ประเพณีวันเข้าพรรษา - ออกพรรษา | ระยะเวลาเดือนกรกฎาคม - ตุลาคม - |

พฤศจิกายน

(๓) ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการถนอมอาหาร เช่น การย่างปลาของชุมชน หมู่ที่ ๓ บ้านกระชุม หมู่ที่ ๕ บ้านหารดำวิธีการจับปลาธรรมชาติ การจักสาน รำมโนราห์ การแพทย์แผนโบราณ และกลองยาว ภาษาถิ่น ส่วนมากร้อยละ ๙๐% พูดภาษาใต้

๔.๑.๗ ทรัพยากรธรรมชาติ

(๑) น้ำน้ำที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำดิบจากแม่น้ำตาปี มาใช้ผลิตน้ำประปาของระบบประปา นำมาใช้ในการเกษตรมีน้อยมาก

(๒) ป่าไม้ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีป่าไม้อยู่ส่วนน้อย

(๓) ภูเขา ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีลักษณะเป็นเนินเขา

(๔) คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ

๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลรัษฎามวารี

วิสัยทัศน์การพัฒนาของตำบลรัษฎามวารี

“ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง เร่งสร้างรายได้ น้ำกินน้ำใช้เพียงพอ สัจจรูปไปมาสะดวก สาธารณูปโภคครบครัน สภาวะแวดล้อมดี มีการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และใช้เศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และสร้างเครือข่ายการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม
๒. พัฒนาระบบการบริการด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัย และประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้เข้มแข็งและแข่งขันได้
๔. พัฒนาโครงข่ายระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบบริการสาธารณะ และระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพ
๕. พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และการสาธารณสุข ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๖. พัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ (Objective)

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม
๒. เพื่อให้มีระบบบริการที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้เข้มแข็งและแข่งขันได้
๔. เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและชุมชนน่าอยู่
๕. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๖. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุญคามวารี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งให้ได้มาตรฐานและเชื่อมโยง ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน สะพาน ฝายจราจร ทางเท้า ไหล่ทาง ท่อระบายน้ำพร้อมป้ายและเครื่องหมายจราจร
๒. ก่อสร้าง ดูแล บำรุงรักษา ระบบประปา บ่อน้ำบาดาล บ่อน้ำตื้น และพัฒนา
๓. ขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ
๔. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมอาคารสถานที่ต่างๆ
๕. ปรับปรุงแหล่งน้ำที่มีอยู่เดิม และแหล่งน้ำตามธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน
๒. ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสังคมสงเคราะห์
๓. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของชุมชน
๕. ส่งเสริมและพัฒนาทางการศึกษา
๖. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมบำบัดและกำจัดขยะ
๒. ส่งเสริมและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ส่งเสริมงานเฝ้าระวังและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านการท่องเที่ยว

๔.๓ สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ อบต.

เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลอร์รัฐคามวารี่มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลลอร์รัฐคามวารี่ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหาในเขตพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อและยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๑.๒ การติดต่อสื่อสารโทรคมนาคมไม่สะดวก
- ๑.๓ ระบบไฟฟ้า ประปา แสงสว่างยามค่ำคืนไม่เพียงพอและไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน
- ๑.๔ การพังทลายของตลิ่งและการตื่นเงินของคูคลอง
- ๑.๕ ระบบกระจายเสียงของ อบต.ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. ด้านสังคม

- ๒.๑ ประชาชนบางส่วนติดยาเสพติด
- ๒.๒ ประชาชนบางส่วนหลงใหลในอบายมุข
- ๒.๓ ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒.๔ ประชากรแฝง
- ๒.๕ ปัญหาแรงงานต่างด้าว
- ๒.๖ ผู้ด้อยโอกาสได้รับความช่วยเหลือไม่ทั่วถึง
- ๒.๗ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานออกกำลังกายภายในหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ
- ๒.๘ คนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
- ๒.๙ การป้องกันและการแก้ไขโรคติดต่อในท้องถิ่นยังดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมและทั่วถึง

๓. ด้านเศรษฐกิจ

- ๓.๑ ประชาชนบางส่วนมีหนี้สิน
- ๓.๒ ประชาชนขาดความรู้ในการดำรงชีพ
- ๓.๓ ประชาชนบางส่วนไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- ๓.๔ ประชาชนขาดอาชีพเสริมในการสร้างรายได้
- ๓.๕ ขาดระบบประกันราคาสินค้าเกษตรที่มีคุณภาพ
- ๓.๖ ราษฎรขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

๔. ด้านแหล่งน้ำ
 - ๔.๑ ขาดแคลนน้ำในการอุปโภค และบริโภค
 - ๔.๒ แหล่งน้ำมีสภาพตื้นเขิน
 - ๔.๓ น้ำท่วมในฤดูฝน
 - ๔.๔ ราษฎรขาดระบบชลประทานที่ดี
๕. ด้านสาธารณสุข
 - ๕.๑ ประชาชนไม่เห็นความสำคัญในเรื่องการป้องกันและควบคุมโรค
 - ๕.๒ ประชาชนมีพฤติกรรมด้านสุขภาพไม่ถูกต้อง
๖. ด้านการเมืองการบริหาร
 - ๖.๑ ขาดงบประมาณไม่เพียงพอในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน
 - ๖.๒ ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ น้อย
 - ๖.๓ การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง
๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๗.๑ เด็กและเยาวชนขาดแคลนสื่อการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ
 - ๗.๒ ประชาชนให้ความสำคัญต่อประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และศาสนาน้อยลง
๘. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๘.๑ ปัญหาไม่มีระบบการกำจัดขยะมูลฝอย
 - ๘.๒ ปัญหาน้ำเสียจากการประกอบอาชีพสวนยางพารา
 - ๘.๓ ประชาชนขาดจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการใช้และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๘.๔ ปัญหาด้านแนวเขตที่สาธารณะไม่ชัดเจน ทำให้มีการตัดไม้ทำลายป่าและบุกรุกที่สาธารณะ

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ต้องการถนนลาดยางครบทุกสาย
 - ๑.๒ จัดให้มีแสงสว่างยามค่ำคั่นตามถนนตลอดทุกเส้นทาง
 - ๑.๓ จัดให้ประชาชนมีน้ำประปาใช้ทุกหลังคาเรือน
 - ๑.๔ ประสานงานหน่วยงานเพื่อติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้า
๒. ด้านสังคม
 - ๒.๑ ให้มีการแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง
 - ๒.๒ ให้มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างเข้มแข็ง
 - ๒.๓ มีมาตรการการปฏิบัติที่ชัดเจนต่อการอพยพเข้ามาของแรงงานต่างด้าว
 - ๒.๔ ส่งเสริมประชากรแฝงและจัดทำทะเบียนให้ถูกต้อง
 - ๒.๕ จัดสวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง
 - ๒.๖ ส่งเสริมให้ประชาชนเล่นกีฬา ออกกำลังกายอย่างจริงจัง
 - ๒.๗ จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย พักผ่อนหย่อนใจภายในหมู่บ้าน
๓. ด้านเศรษฐกิจ
 - ๓.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีมาตรการการออมและปลดหนี้สิน
 - ๓.๒ จัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพแก่ประชาชนเพื่อสร้างอาชีพเสริมและเพิ่มรายได้แก่ครอบครัว

- ๓.๓ ให้มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกินของประชาชน
๔. ด้านแหล่งน้ำ
- ๔.๑ จัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคเพียงพอตลอดทั้งปี
- ๔.๒ จัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อทำการเกษตรได้ทุกฤดูกาล
๕. ด้านสาธารณสุข
- ๕.๑ จัดให้มีการอบรมให้ความรู้กับประชาชนด้านสาธารณสุข
- ๕.๒ จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องการป้องกันและควบคุมโรคต่างๆ
๖. ด้านการเมืองการบริหาร
- ๖.๑ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- ๖.๒ ส่งเสริมให้มีการประชุมประชาคมหมู่บ้านและตำบลเป็นประจำทุกเดือน
๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๗.๑ จัดให้มีและปรับปรุงที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๗.๒ ส่งเสริมการจัดงานประเพณี ศาสนา รวมทั้งการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
ที่มีคุณค่าอันดีงามของตำบล
๘. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘.๑ จัดทำระบบการกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน
- ๘.๒ จัดทำระบบการระบายน้ำหรือการกำจัดน้ำเสียได้ให้มาตรฐาน
- ๘.๓ สนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ๘.๔ ให้ความรู้ สนับสนุนการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและรักษาคุณภาพ
สิ่งแวดล้อมให้แก่ เด็ก เยาวชน ประชาชน และองค์กรประชาชนทุกระดับเพื่อให้เกิดความ
เข้าใจและมีสำนึกร่วม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมทั้งกฎหมายอื่น กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับต้องการของประชาชน โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT โดยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้แบ่งภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ภารกิจและอำนาจหน้าที่

๕.๑.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน 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))

๕.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(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) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูล
ฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ
บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กล่าวข้างต้นจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรัษฎาคามวารี ได้อย่างครอบคลุมทุกด้านภายใต้กรอบกฎหมายที่ได้กำหนดให้อำนาจและหน้าที่ไว้ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยพิจารณาตามความต้องการของประชาชนและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร อบต.

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔

๕.๒ ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส/อุปสรรค ขององค์การบริหารส่วนตำบลรัษฎาคามวารี (SWOT ANALYSIS) มีดังนี้

จุดแข็งของการพัฒนา (Strength :S)

๑. ภูมิประเทศ ตำบลรัษฎาคามวารี เป็นพื้นที่ราบลุ่มริมฝั่งแม่น้ำตาปี ซึ่งมีความอุดมสมบูรณ์ มีแม่น้ำไหลผ่านพื้นที่ ๓ หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๑,๓,๕ จึงเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม และอาชีพประมง

๒. การคมนาคม ตำบลรัษฎาคามวารีมีถนนเชื่อมต่อกันหลายสาย ทำให้การคมนาคมขนส่งสะดวกสบาย ส่งผลในด้านการประกอบอาชีพ - ธุรกิจ การขนส่งผลผลิตทางการเกษตร ได้สะดวกรวดเร็ว

๓. การท่องเที่ยว ตำบลรัษฎาคามวารี มีพื้นที่ป่าเขารักษา เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์ไปด้วยสัตว์ป่า และพันธุ์พืชนานาชนิด และได้กันพื้นที่สำหรับการอนุรักษ์ไว้ ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวของตำบลได้

จุดอ่อนของการพัฒนา (Weakness : W)

๑. การให้ความร่วมมือของประชาชน ตำบลรัษฎาคามวารี ยังได้รับความช่วยเหลือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากประชาชนในพื้นที่น้อย ทำให้การระดมความคิด การรวมกลุ่มพลัง ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

๒. แรงงานต่างด้าว ตำบลรัษฎาคามวารี มีการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในภาคเกษตรกรรม ธุรกิจเป็นจำนวนมาก เนื่องจากแรงงานดังกล่าวเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ส่งผลให้แรงงานในพื้นที่ว่างงานและต้องหางานในพื้นที่อื่น

๓. เอกสารสิทธิในที่ดิน ประชาชนในตำบลรัษฎาคามวารี โดยส่วนใหญ่ยังไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินของตนเอง

๔. ราคาผลผลิตทางการเกษตร ไม่มีความแน่นอน ซึ่งส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชาชน

ปัจจัยภายนอก

โอกาสของการพัฒนา (Opportunity : O)

๑. ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตำบลรัษฎาคามวารี มีการรวมกลุ่มกันผลิตผ้าบาติกของสมาชิกในหมู่ที่ ๓ ให้เป็นหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ของตำบล การรวมกลุ่มผลิตภัณฑ์เรซิน ของสมาชิกในหมู่ที่ ๑ และกลุ่มผลิตภัณฑ์การปั้นหัวสัตว์ของสมาชิกในหมู่ที่ ๔ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการเสริมสร้างรายได้เพิ่มให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

๒. มีโครงการตามนโยบายรัฐบาลในพื้นที่มากมาย เช่น เพิ่มเงินกองทุนหมู่บ้าน กองทุนพัฒนา
บทบาทสตรี โครงการพักชำระหนี้เกษตรกร โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ และงบกระตุ้นเศรษฐกิจต่าง

ๆ

๓. มีการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นดำเนินการได้มากขึ้น

๔. มีถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๔ (สายกระบี่-สุราษฎร์ฯ-ขนอม) ตัดผ่านอำเภอและ
หมู่บ้าน ทำให้เอื้ออำนวยต่อการคมนาคมขนส่ง

อุปสรรคของการพัฒนา (Threat :T)

๑. งบประมาณมีน้อย จึงไม่สามารถพัฒนาให้ได้ตามความต้องการของประชาชน

๒. มีการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ท้องถิ่นมากมาย แต่บุคลากรมีจำกัด

๓. สินค้าการเกษตร ที่มีต้นทุนสูงขึ้น แต่ราคาไม่แน่นอน และคุณภาพของสินค้ายังไม่ได้มาตรฐาน

๖. การกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

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 และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

(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 และ

ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

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

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๓๑))

- (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 (๑๗))
- (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

องค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๗ งานหลัก ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๗ งานสาธารณสุข

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารี มีคนงานประจำถยะจำนวน ๒ อัตราตามกรอบอัตรา และพนักงาน ๑ อัตรา ปฏิบัติงานตำแหน่ง คนงานประจำถยะมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี และเห็นว่าบุคคลดังกล่าวมีความเหมาะสมปรับเป็นพนักงานประจำถยะ เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ตามหนังสือที่ มท.๐๘๐๙.๒/วศ๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ และ หนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๕/วศ๙ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗)

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๗ อัตรา

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งานหลัก ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖ อัตรา และมี ๑ อัตรา กำหนดตำแหน่งใหม่ นายช่างโยธาชำนาญ
มีคุณสมบัติในการทำผลงานเพื่อปรับตำแหน่งเป็นนายช่างโยธาอาวุโส

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตามประเด็นการพัฒนา
ท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลธัญคามวารีได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วน
ราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	งานก่อสร้าง/งานออกแบบและ ควบคุมอาคาร/ -ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) -นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑) -นายช่างโยธา ปง./ชง. -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา
๒.ปัญหาด้านสังคม	๑.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านการส่งเสริม คุณภาพชีวิต	สำนักงานปลัด	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑) -ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ(๑) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (๑) -ครู (๑) -ครูผู้ช่วย -ผู้ช่วยดูแลเด็ก (๑) -ผู้ดูแลเด็ก (๑) -ผู้ดูแลเด็ก(๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย
๓.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ	สำนักงานปลัด	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑) งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -ครู (๑) -ผู้ช่วยดูแลเด็ก (๑) -ผู้ดูแลเด็ก (๑) -ผู้ดูแลเด็ก

๔.ปัญหาด้านแหล่งน้ำ	ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักงานปลัด กองช่าง	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานก่อสร้าง/งานออกแบบและควบคุมอาคาร/ -ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
			-นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑) -นายช่างโยธา ปง./ชง. -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา
๕.ปัญหาด้านสาธารณสุข	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	สำนักงานปลัด	งานสาธารณสุข -นักวิชาการสาธารณสุข (๑)
๖.ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑.สำนักงานปลัด ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง
๗.ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม	สำนักงานปลัด	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -ครู (๑) -ครูผู้ดูแลเด็ก -ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑) -ผู้ดูแลเด็ก (๑) -ผู้ดูแลเด็ก(๑)
๘.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักงานปลัด กองช่าง	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานก่อสร้าง/งานออกแบบและควบคุมอาคาร/ -ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) -นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑) -นายช่างโยธา ปง./ชง. -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๓	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล	๑๐	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๐ อัตรา - พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา (เงินอุดหนุน)
๔	กองคลัง	๔	
๕	กองช่าง	๔	
รวม		๑๙	

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๙ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล	๕	- ผู้มีทักษะ จำนวน ๒ อัตรา (ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน)) - ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา
๒	กองคลัง	๓	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา
๓	กองช่าง	๑	- ผู้มีทักษะ จำนวน ๑ อัตรา
รวม		๙	

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๙ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๙	
๒	กองคลัง	-	
๓	กองช่าง	๑	
รวม		๑๐	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีทิศทางการกำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

-อัตรากำลังคงที่/คงเดิม แต่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน เป็นนายช่างโยธาอาวุโส จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๓๘ อัตรากำลัง ดังนี้

- (๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ อัตรากำลัง
- (๒) พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรากำลัง (เงินอุดหนุน)
- (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรากำลัง (เงินอุดหนุน จำนวน ๑ อัตรากำลัง)
- (๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรากำลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารีได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้ การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๗ งานหลัก ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดหางบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งานหลัก ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้งเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้งใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกฎหมายและคดี</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกฎหมายและคดี ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>	
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p>	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
อบต.อรัญคาม วารี	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.อรัญคาม วารี)	บริหาร ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.อรัญคาม วารี)	๑	ตาม โครงสร้าง มีคนครอง
ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่เป็นไปตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ต่อไป						
สำนักปลัด อบต.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ มีคนครอง
ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป						
งาน บริหารทั่วไป	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๕๘ = ๒	มีคนครอง
	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน		มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พจน.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		มีคนครอง

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
	พนักงานขับรถยนต์	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑.๕๐ = ๑	มีคนครอง
	ภารโรง	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ภารโรง	๑.๐๒ = ๑	มีคนครอง
	ยาม	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ยาม	=๑	มีคนครอง
	คนงานทั่วไป	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๒	คนงานทั่วไป	๓.๐๘ = ๒	มีคนครอง

ผลการวิเคราะห์ : งานบริหารทั่วไป มีด้วยพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

๑. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๒. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๔. พนักงานขับรถยนต์
๕. ยาม
๖. คนงานทั่วไป
๗. ภารโรง

กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

- | | |
|---|--------------------------------|
| ๑. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | } อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๕๐ คน |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | |
| ๓. ภารโรง (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๒ คน) | |
| ๔. ยาม | |
| ๕. คนงานทั่วไป (อัตรากำลังที่ต้องการ ๓.๐๘ คน) | |

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานนโยบาย	นักวิเคราะห์นโยบาย	วิชาการ	๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	๑.๕๖	ว่าง

และแผน	และแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	(ผู้ปฏิบัติ)		และแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	= ๑	
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานนโยบายและแผน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๔๖ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	นักวิชาการศึกษา	(ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐.๗๓ = ๑	มีนครอง
	ครู คศ.๒	(ผู้ปฏิบัติ)	๑	ครู คศ.๒	๑	มีนครอง (เงิน อุดหนุน)
	ครูผู้ดูแลเด็ก	(ผู้ปฏิบัติ)	๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	ว่าง (เงิน อุดหนุน)
	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	มีนครอง (เงิน อุดหนุน)
	ผู้ดูแลเด็ก	พนจ.ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๒	ผู้ดูแลเด็ก	๒	มีนครอง ๒
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พนักงานส่วนตำบล มีพนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ ศูนย์ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านกระชุมและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางใหญ่สามัคคี ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา ๒. ครู (อันดับ คศ.๑๒ จำนวน ๑ อัตรา ๓. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา ๔. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา <p>ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ครู และ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านกระชุมและบ้านบางใหญ่สามัคคี เป็นตำแหน่งที่มีนครอง และตำแหน่งครู และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และเป็นตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรร งบประมาณเป็นเงินอุดหนุนสำหรับอัตรา เงินเดือนและค่าตอบแทน จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p> <p>สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางใหญ่สามัคคีมีพนักงานครู ๑ อัตราตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ๑</p>						

<p>อัตรา ตำแหน่ง ๒ อัตราดังนี้ ๑ ครูผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา (ตำแหน่งว่าง) ๑. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งมีคนครอง จำนวน ๑ อัตรา มีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานสวัสดิการ และพัฒนา ชุมชน	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	๒.๑๐ = ๒	มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	(ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ		มีคนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตราและพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้ ๑. นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลดำรงตำแหน่ง ดังนี้ นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๑๐ คน) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
งานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑.๓๙ = ๑	ว่าง
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
งานกฎหมาย และคดี	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓.๑๔ = ๓	มีคนครอง

<p>ผลการวิเคราะห์ : งานกฎหมายและคดี มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ กรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๓ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
งาน สาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข/ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๒๓ = ๑	มีนครอง
พนักงานขับ เครื่องจักรกล ขนาดกลาง	พจน.ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (ผู้ปฏิบัติ)	ผู้ปฏิบัติ	๑	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑.๙๑ = ๑	มีนครอง
คนงานประจำ รถขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๒	คนงานประจำรถขยะ	๒.๖๓	มีนครอง
คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ปฏิบัติ	๑	คนงานทั่วไป	๓.๐๘ = ๒	มีนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ตำแหน่งพนักงานประจำรถขยะ ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะและ ตำแหน่งคนงานทั่วไป ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหาร ส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ
ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตร กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตร กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
<p>ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วน ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณ งาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
งานการเงิน และบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๒.๘๔ = ๒	มีนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน	วิชาการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน		มีนครอง

	การเงินและบัญชี	(ผู้ปฏิบัติ)		การเงินและบัญชี		
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานการเงินและบัญชี มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักวิชาการการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ และ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ๑ ตำแหน่ง คือ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กรอบอัตราปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๗๐ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	วิชาการ (ผู้ปฏิบัติ)	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๒๗ = ๑	ว่าง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนจ.ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑.๐๙ = ๑	มีคนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ <p>กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๗ คน) ส่วนตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นตำแหน่งว่าง (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๐๙ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ผู้ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑.๘๕ = ๒	ว่าง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนจ.ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		มีคนครอง
ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/สายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้</p>						

<p>๑. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน</p> <p>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ</p> <p>กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานจ้างตามภารกิจดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ เจ้าพนักงานพัสดุ ส่วนตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เป็นตำแหน่งว่าง (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๘๕ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น (ผู้บริหาร)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง ตาม โครงสร้างฯ
<p>ผลการวิเคราะห์ : ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งตามโครงสร้างส่วน ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง เป็นสายงานผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีอยู่ตามปริมาณ งาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						
งานก่อสร้าง	นายช่างโยธาชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๒.๒๒ =๑	เปลี่ยนแปลง ตำแหน่ง
	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑.๑๘=๑	มีคนครอง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประปา	พนจ.ตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (ผู้ปฏิบัติ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประปา	๑.๘๔=๑	มีคนครอง
	คนงานทั่วไป	พนจ.ทั่วไป	๑	คนงานทั่วไป	๑.๑๐=๑	มีคนครอง
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานก่อสร้าง มีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นายช่างโยธาชำนาญงาน ๒. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา ๔. คนงานทั่วไป <p>กรอบอัตราปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การ บริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						

ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท/ สายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (อัตรา)	ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	หมายเหตุ
งานออกแบบ และควบคุม อาคาร	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ทั่วไป (ปฏิบัติ)	๑	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑.๒๒ = ๑	ว่าง
<p>ผลการวิเคราะห์ : งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เป็นตำแหน่งว่าง (อัตรากำลังที่ต้องการ ๑.๒๒ คน) ซึ่งมีความเพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ยังคงกำหนดตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ต่อไป</p>						

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕.นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.นักพัฒนาชุมชน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๐.เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒.ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕.คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๖.ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗.คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๘.ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมอัตรากำลังสำนักปลัด	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำ กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๐.นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๑.นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๓.เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังกองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๕.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๖.นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗.นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๘.เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๐.คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
รวมอัตรากำลังกองช่าง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

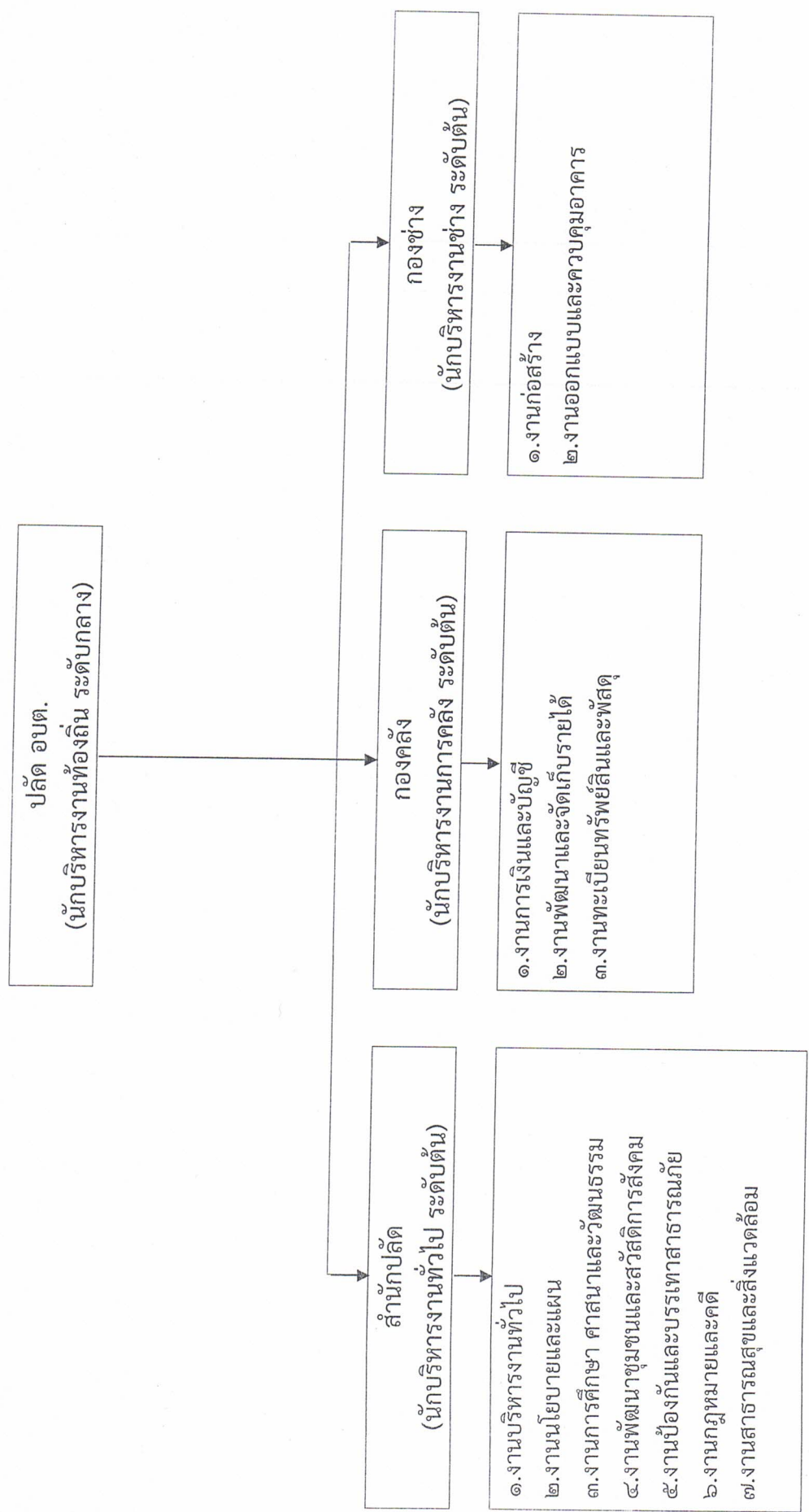
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	
๔	กองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๕	กองช่าง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
รวม		๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

แบบรายงานภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

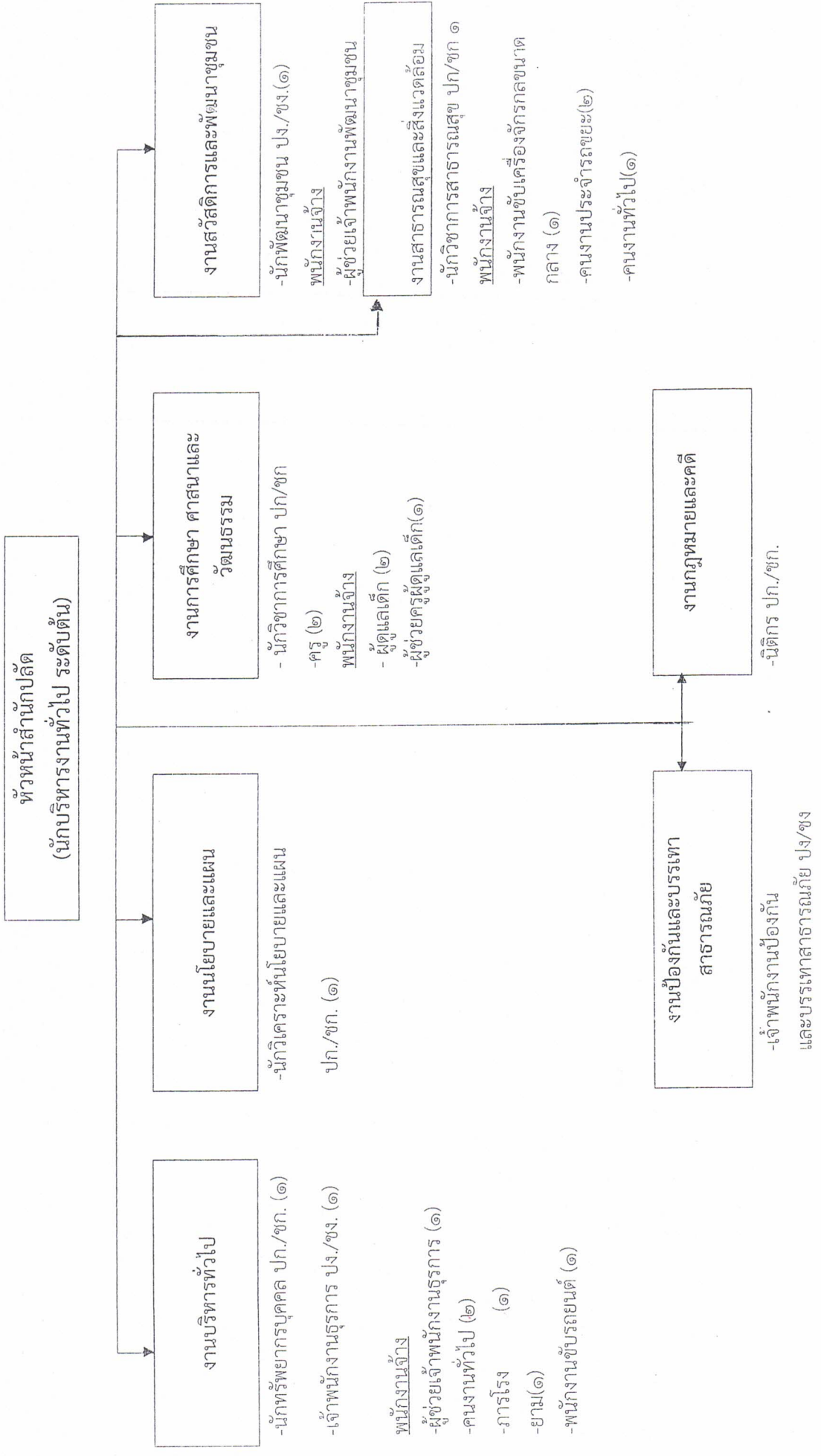
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ปฏิบัติงาน		เงินประจำตน.	อัตราค่าตอบแทนที่จะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน	จำนวน (๓)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๕๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๘,๕๔๐	๑๘,๕๖๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๓๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	๕๒,๖๒๐	
๒	หัวหน้าสำนักงานสถิติ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๘,๕๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๐๘๐	๕๕๘,๑๖๐	๕๕๘,๑๖๐	๕๕๗,๒๕๐	๓๒,๕๕๐	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๐๗,๕๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๕๐	๒๒๒,๒๕๐	๒๒๒,๒๕๐	๑๗,๒๕๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๕	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๒๐๗,๕๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๕๐	๒๒๒,๒๕๐	๒๒๒,๒๕๐	๑๗,๒๕๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๘๔๐	๒๒๒,๘๔๐	๒๒๒,๘๔๐	๑๗,๒๕๐	
๗	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๑	๑	๕๖๘,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๖๐	๑๕,๕๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๙๙,๖๐๐	๕๙๙,๖๐๐	๕๙๙,๖๐๐	๓๙,๐๘๐	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๑๙๙,๒๐๐	๑๙๙,๒๐๐	๑๕,๐๖๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๓๖,๖๕๐	๒๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๖,๗๖๐	๑๔๖,๗๖๐	๑๔๖,๒๒๐	ว่างเต็ม	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม	
๑๑	ครู	ศ.ศ.๒	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
๑๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๑,๕๐๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๑,๕๐๐	
๑๕	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑	๑	๒๒๓,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๓๙,๖๘๐	๒๓๙,๖๘๐	๒๓๙,๖๘๐	๑๘,๕๘๐	
๑๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๓๗,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๐๐	๕,๙๒๐	๕,๐๘๐	๑๔๗,๐๘๐	๑๔๗,๐๘๐	๑๔๖,๑๒๐	๙,๗๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๘	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๙	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลรัษฎามาวารี



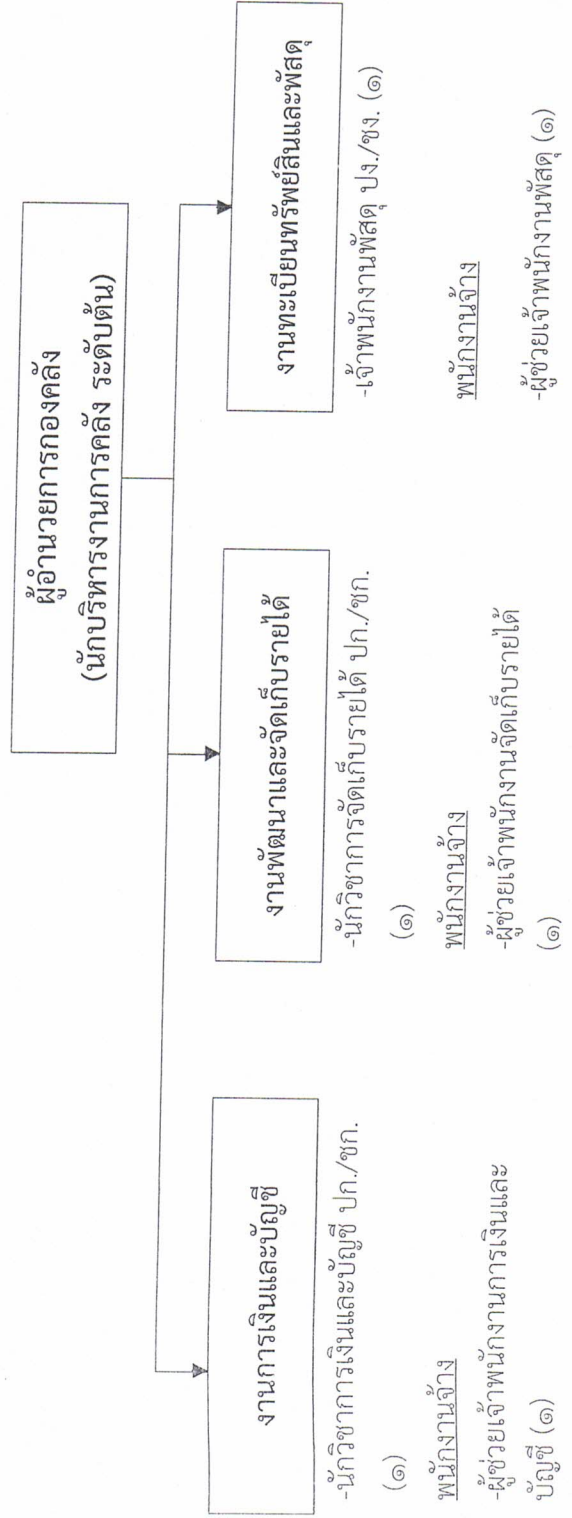
เอกสาร ๔

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



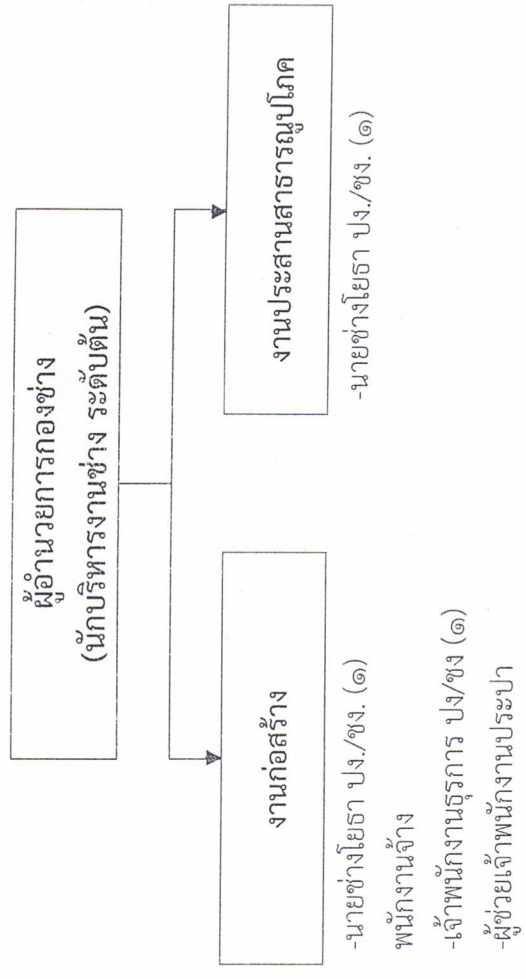
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)												รวม ทั้งหมด				
	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป								
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก.	ชค.	ปค.	อว.	ชง.	ปง.						
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๖	-	-	-	๑	-	๒	๓	๒	๙	๒๔
ลูกจ้าง ประจำ																	
	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)					พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)								

โครงสร้างของกองคลัง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม ทั้งหมด
	อำนาจการท้องถิ่น					วิชาการ														
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชป.	ชพ.	ชก.	ชก.	ชก.	ชก.										
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๒	-	-	-	๑	-	-	๓	-	-	-	๘

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)						พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม ทั้งหมด
	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ									
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.						
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๕

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๒			๖๗-๓-๑๑-๖๖๐๐-๑๒๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๖๗-๓-๑๑-๖๖๐๐-๑๒๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			๑๐๘,๗๒๐ (๕.๖๖x๒๖)			๑๐๘,๗๒๐ (เงินอุดหนุน)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๓	พนักงานวิชา คำแก้ว	บธ.บ (บริหารธุรกิจ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๓๘,๐๐๐			๑๓๘,๗๒๐	
๑๔	นายพิชัย ประดับ	มัธยมศึกษาตอนปลาย		พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเล็ก			พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเล็ก			๒๒๑,๗๒๐			๒๒๑,๗๒๐	
๑๕	นายสุรัตน์ชัย แก้วอำรัตน์	ทล.บ เทคโนโลยี		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			๑๓๘,๐๐๐			๑๓๘,๐๐๐	
๑๖	นายอนศักดิ์ จิกรา	มัธยมศึกษาตอนปลาย		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์			๑๑๗,๓๖๐			๑๑๗,๓๖๐	
๑๗	นางสาวชลาสิลา กะมุนะกุล	ศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			๑๘๖,๐๐๐			๑๘๖,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๘	นายอภิเดช ศรีชุม	ร.ป.ศ.บ.		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ			๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	นายอาทิตย์ แซ่จู้			คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ			๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	นางสาวจิราพร แก้วอำรัตน์			ภารโรง			ภารโรง			๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	นายธีรยุทธ ภูมา	มัธยมศึกษา		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	นายวันชัย แซ่ใจแก้ว			คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	นายวินัยธร พรมศรีชาย	มัธยมศึกษา		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	
๒๔				ยาม			ยาม			๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๓๘	นายสนวิวัฒน์ พิมพ์ลอย	ปวช. (เครื่องกล)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ	-							๑๒๖,๘๕๐			๑๒๖,๘๕๐
๓๙	นายณัฐวุฒิ บุญปาน	มีคุณวุฒิภาษาตอนปลาย		คนงานทั่วไป	-							๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลร้อยภูมวารีกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็น

ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณืไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอริยาคามวารี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์กรบริหารส่วนตำบลรัฐคาม วารีได้พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยการฝึกอบรมอาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่าประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายบุญฤทธิ์ พงษ์ประดิษฐ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี
เรื่อง ประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ และข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารีและราชการที่ไม่ได้กำหนดเป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี ไว้โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารีให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๗ งานหลัก ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๗ งานสาธารณสุข

๒. กองคลังมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ เงินจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย และทำงานทดลองประจำเดือน/ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมายมีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

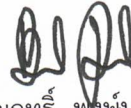
๓. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้าน วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงาน ควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้าน วิศวกรรมเครื่องกล การควบคุมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการ บำรุงรักษาเครื่องจักรกล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๒ งานหลัก ดังนี้

๓.๑ ก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

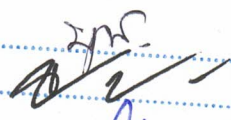
ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายบุญฤทธิ์ พงษ์ประดิษฐ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี


พิมพ์/ตรา
หัวหน้าส่วน
ปลัด อบต.



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ และข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๕๙ ข้อ ๑๒ ของประกาศของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
	<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ว่าง
๕	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	
๖	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๙๐๑-๐๐๑	
๘	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ว่าง
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
๑๑	ครู	วิชาการ	คศ๒	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๕	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๖	ว่าง
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
๑๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๘	คนงานทั่วไป	-	-	๓	-	
๑๙	ยาม	-	-	๑	-	
๒๐	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๒	-	
๒๑	ภารโรง	-	-	๑	-	
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒	-	
	กองคลัง (๑๒)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ว่าง
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ว่าง
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	กองช่าง					
	พนักงานส่วนตำบล					
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ว่าง
๓๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	
๓๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	
	พนักงานจ้าง					

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน อัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๓๕	คนงานทั่วไป	-	-	๑	-	

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายบุญฤทธิ์ พงษ์ประดิษฐ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารี



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี

ที่ ๔๘๓/๒๕๖๓

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๕๙ ข้อ ๑๒ ของประกาศของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ.๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี จำนวน ๓๙ อัตรา รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายบุญฤทธิ์ พงษ์ประติษฐ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๕๐

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ข้อเงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน		
	พนักงานส่วนตำบล														
๑	นายดำรงค์ พริ้มจรัส	น.บ. (นิติศาสตร์)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.อรุณคามวารี (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.อรุณคามวารี (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๑๑.๔๕๐ (๕๒,๖๒๐.๕๒)	๘๕.๐๐๐ (๗,๐๐๐.๕๒)	๘๕.๐๐๐ (๗,๐๐๐.๕๒)	๖๗๙,๕๕๐	
			สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)				สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)								
๒	นายอนนะพงษ์ ทับทิม	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๓๘๘.๕๐๐ (๓๒,๕๕๐.๕๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐.๕๒)	-	๔๓๑,๕๐๐	
๓	นางบุษกร เกื้ออิงนุ่น	ร.ป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๒๐๗.๕๘๐ (๑๗,๒๕๐.๕๒)	-	-	๒๐๗,๕๘๐	
๔			๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕.๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (เดิมว่าง)	
๕	นายคนสัน แสงนัฐโสภิตา	น.บ. (นิติศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๒๐๗.๕๘๐ (๑๗,๒๕๐.๕๒)	-	-	๒๐๗,๕๘๐	
๖	นายเขชาติ สุวรรณณี	ว.ท.บ. (วิทยาการศึกษ)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๒๐๓.๒๘๐ (๑๖,๖๒๐.๕๒)	-	-	๒๐๓,๒๘๐	
๗	นายสุนทร เกื้ออิม	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก	๔๖๖.๙๖๐ (๓๙,๘๘๐.๕๒)	-	-	๔๖๖,๙๖๐	
๘	นางสาวเกษร พันชล	ว.ท.บ. (วิทยาศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก./ชก	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก	๓๘๖.๗๖๐ (๓๒,๖๒๐.๕๒)	-	-	๓๘๖,๗๖๐	
๙	นางสาวสุนันทา บุญเมือง	ศศ.บ. (ศิลปศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง/ขง	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง	๑๓๖.๖๖๐ (๑๒,๒๖๐.๕๒)	-	-	๑๓๖,๖๖๐	
๑๐			๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ขง	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ขง	๒๗๗.๕๐๐ (๒๕,๑๓๐.๕๒)	-	-	๒๗๗,๕๐๐	
๑๑	นางสาววันเพ็ญ คามวารี	ศศ.ม. (การศึกษาระดับมัธยม)	๖๗-๓-๐๑-๖๑๐๑-๑๒๕	ครู	คศ.๒	คศ.๒	๖๗-๓-๐๑-๖๑๐๑-๑๒๕	ครู	คศ.๒	คศ.๒	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐.๕๒)	-	-	๕๒,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)	

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน		
๑๒			๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก				๑๐๘,๗๒๐ (เงินอุดหนุน)	๑๐๘,๗๒๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑๓	นางสาวศุภนิชา คำแก้ว	บ.ร.บ. (บริหารธุรกิจ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ					๑๓๘,๐๐๐		๑๓๘,๗๒๐
๑๔	นายพิชัย ประดับ	มัธยมศึกษาตอนปลาย		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง				พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง					๒๒๑,๗๒๐		๒๐๔,๗๒๐
๑๕	นายสุรรัตน์ แก้วอาร์รัตน์	ท.ล.บ. เทคโนโลยี		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน				ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน					๑๓๘,๐๐๐		๑๓๘,๐๐๐
๑๖	นายธนาศักดิ์ จักกรา	มัธยมศึกษาตอนปลาย		พนักงานขับรถยนต์				พนักงานขับรถยนต์					๑๓๗,๓๖๐		๑๓๗,๓๖๐
๑๗	นางสาวชวลิตา กะมุกะกุล	ศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก				ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก					๑๘๐,๐๐๐		๑๘๐,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๘	นายอภิเดช ศรีชุม	ร.ป.ศ.บ.		คนงานประจำรถขยะ				คนงานประจำรถขยะ					๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายอาทิตย์ แจ่ม			คนงานประจำรถขยะ				คนงานประจำรถขยะ					๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางสาวจิราพร แก้วอาร์รัตน์			ภารโรง				ภารโรง					๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายธีรยุทธ ภูมา	มัธยมศึกษา		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป					๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายวันชัย แจ่ม			คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป					๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายวิเชียร พรมศรีชาย	มัธยมศึกษา		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป					๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐
๒๔				ยาม				ยาม					๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๘	นายสนธิวัฒน์ พิมพ์ลอย	ปวช. (เครื่องกล)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ						๑๒๖,๘๕๐			๑๒๖,๘๕๐	
๓๙	นายณัฐวุฒิ บุญปาน	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คนงานทั่วไป						๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐	



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี

ที่ ๓๒๗ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------|---|-------------------|
| ๑. นายบุญฤทธิ์ พงษ์ประดิษฐ์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายดำรงค์ พริ้มจรัส | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี | กรรมการ |
| ๓. นายไตรเทพ เกิดกอบ | นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. นายธนะพงษ์ ทับทิม | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๕. นางบุษกร เกลี้ยงนุ่น | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจย่อยเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายบุญฤทธิ์ พงษ์ประดิษฐ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี

ผู้มาประชุม

๑. นายบุญฤทธิ์ พงษ์ประดิษฐ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี	ประธานกรรมการ
๒. นายดำรงค์ พริ้มจรัส	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี	กรรมการ
๓. นายไทรเทพ เกิดกอบ	นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นายธนะพงษ์ ทับทิม	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๕. นางบุษกร เกลี้ยงนุ่น	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ขาดประชุม

- ไม่มี

ผู้เข้าร่วมประชุม

- ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลานัดหมายนางบุษกร เกลี้ยงนุ่น ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ทำหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการตรวจนับองค์ประชุม ปรากฏว่ามีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๔ คน ซึ่งครบองค์ประชุม จึงขอเชิญนายบุญฤทธิ์ พงษ์ประดิษฐ์ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี ในฐานะประธานกรรมการดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

นายก อบต.อรุณคามวารี

- ขอเชิญ นักทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำเอกสารและ

นักทรัพยากรบุคคล
ผ.เลขานุการ

- ชี้แจงรายละเอียดของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล อรัญคามวารี ให้ที่ประชุมได้ทราบ ดังนี้ และขอให้กรรมการร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไปพร้อม ๆ กัน

๑. หลักการและเหตุผล

- โดยที่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติการดำเนินการ หรือการปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด กล่าวคือ การกำหนดอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

- บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีหลักการและเหตุผลดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้

ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลือคำมวารี่ มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลลือคำมวารี่

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลือคำมวารี่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลือคำมวารี่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลือคำมวารี่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติ คณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี นายองค์การบริหารส่วนตำบล อรัญคามวารีได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี ที่ ๓๒๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๔. นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาราชการแทน | ผู้อำนวยการกองช่าง
กรรมการ |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

- คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

- เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี มีความครบถ้วนสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญ

คามวารีสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี จึงได้นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพ ปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนใน เขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารีตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ของ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี และแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล อรัญคามวารี

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการ ท้องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ภารกิจหลัก

๖.๑ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วน ราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

ภารกิจรอง

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

๖.๔ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและ กรอบอัตรากำลัง

๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๖ งานหลัก ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

๑.๒ งานนโยบายและแผน

๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๖ งานกฎหมายและคดี

๒. กองคลัง มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๓ งานหลัก ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีการแบ่งงานภายในออกเป็น ๒ งานหลัก ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๓	สำนักปลัด อบต.	๑๑	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๙ อัตรา - พนักงานครู จำนวน ๒อัตรา (เงินอุดหนุน)
๔	กองคลัง	๔	
๕	กองช่าง	๔	
รวม		๒๐	

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๗ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด อบต.	๔	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒ อัตรา (ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน)) - ผู้มีทักษะ จำนวน ๒ อัตรา
๒	กองคลัง	๓	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒ อัตรา
๓	กองช่าง	๑	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑ อัตรา
รวม		๗	

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๘ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด อบต.	๘	
๒	กองคลัง	-	

๓	กองช่าง	๑	
รวม		๑๐	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีทิศทางกำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

-อัตรากำลังคงที่/คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๓๘ อัตรากำลัง ดังนี้

(๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ อัตรากำลัง

(๒) พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรากำลัง (เงินอุดหนุน)

(๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรากำลัง (เงินอุดหนุน จำนวน ๑ อัตรากำลัง)

(๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรากำลัง

นายก อบต.อรัญคามวารี
ประธานกรรมการ

มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัย ที่จะสอบถามเพิ่มเติม ขอให้สอบถามครีบกหากไม่มี ขอมติคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีได้มีมติเห็นชอบอัตรากำลังตำแหน่ง ต่อไป

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) คงเดิมตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง โดยไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และยุบตำแหน่ง

นายก อบต.อรัญคามวารี
ประธานกรรมการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างแผนอัตรากำลัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนา ชุมชน	๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนา ชุมชน	

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๑.๖ งานกฎหมายและคดี ๑.๗ งานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๑.๖ งานกฎหมายและคดี ๑.๗ งานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ	
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒งานออกแบบและควบคุม อาคาร	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒งานออกแบบและควบคุม อาคาร	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

- องค์การบริหารส่วนตำบลอรุญคามวารี ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕.นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.นักพัฒนาชุมชน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๙.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒.ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕.คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๖.ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗.คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๘.ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมอัตรากำลังสำนักปลัด	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลั ง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๐.นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๑.นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๓.เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังกองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๕.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๖.นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗.นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๘.เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๐.คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมอัตรากำลังกองช่าง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี อำเภอเคียนซา จังหวัด
สุราษฎร์ธานี

ที่ประชุม

รับทราบ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	
๔	กองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๕	กองช่าง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
รวม		๓๙	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	

นายก อบต.อรัญคามวารี
ประธานกรรมการ

นักทรัพยากรบุคคล
ผ.เลขานุการ

๙. เรื่อง ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และ
ประโยชน์ตอบแทนอื่น

- การคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓
ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาวะค่าใช้จ่าย
ได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณ
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นตาม
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา
๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาวะค่าใช้จ่ายด้าน
เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้

- การประมาณการภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง)
และประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่กำหนดให้เป็นตำแหน่ง
ระดับขยาย ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง สำหรับกรณี
ตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่ หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้
คำนวณโดยประมาณการในอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งแรกบรรจุกับอัตราขั้น
สูงของตำแหน่งที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองคูณด้วย ๑๒ ตาม
อัตราบัญชีเงินเดือนในระบบแห่ง(บัญชี ๕) ตามประกาศ ก.จ ก.ท และ ก.
อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน
และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่เป็น
ตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่ หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้
คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำกับอัตราขั้นสูงของระดับตำแหน่ง
รวมกันหารสอง เมื่อได้อัตราเงินเดือนที่เป็นค่ากลางนั้นแล้วให้รวมกับเงิน
ประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม หรือเงินค่าตอบแทนอื่น (ถ้ามี) คูณด้วย ๑๒ เดือน
ตามอัตราบัญชีเงินเดือนในระบบแห่ง(บัญชี ๕) ตามประกาศ ก.จ ก.ท และ
ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน

และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ และอัตราเงินประจำตำแหน่งในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ ก.ท และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

(๓) ตำแหน่งพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นตำแหน่งว่างและได้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น เมื่อปรับปรุงชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ให้คำนวณอัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยการคำนวณอัตราค่าจ้างของพนักงานจ้างให้ใช้ข้อมูลบัญชีอัตราจ้างของพนักงานจ้าง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ ก.ท และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ ก.ท และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

(๔) ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลังให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรรให้นำเงินส่วนที่จ่ายเกินนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

(๕) ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี

(๖) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๗) การคำนวณเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ ก.ท และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๗ และหนังสือสำนักงาน ก.จ ก.ท และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่องแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน และประกาศ ก.จ ก.ท และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

- โดยได้คิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๖) โดยใช้หลักการคำนวณตามแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้เสนอให้คณะกรรมการทุกท่านได้รับทราบ พอสรุปได้ดังนี้

๑. ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

- กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

ตัวอย่าง ตำแหน่งปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) อัตรารายเดือนปัจจุบัน ๔๒,๖๒๐ บาท

๑) ช่องเงินเดือน (๑) $A + B$

$A =$ อัตรารายเดือนปัจจุบัน \times ๑๒ เดือน

$B =$ เงินประจำตำแหน่ง + เงินค่าตอบแทน

ทั้งนี้ สามารถจำแนกรายละเอียดการคำนวณ A และ B ได้ดังนี้

๑.๑) การคำนวณ A

คือ การคำนวณอัตรารายเดือนปัจจุบัน จำนวน ๑๒ เดือน ดังนี้

$=$ (อัตรารายเดือนปัจจุบันที่จ่ายจริง \times ๑๒ เดือน)

$=$ (๔๒,๖๒๐ \times ๑๒ เดือน) $=$ ๕๑๑,๔๔๐

สรุป $A =$ ๕๑๑,๔๔๐

๑.๒) การคำนวณ B

คือ การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ จึงคำนวณได้ดังนี้

$=$ (อัตรารายประจำตำแหน่งปลัด ระดับกลาง + เงินเพิ่มอื่นๆ \times ๑๒ เดือน

$=$ (๗,๐๐๐ + ๗,๐๐๐) \times ๑๒ เดือน $=$ ๑๖๘,๐๐๐

๑.๓) ช่องเงินเดือน ปลัด อบต. ประจำปี ๒๕๖๔ ได้แก่

$=$ (อัตรารายเดือน ๑๒ เดือน) + (เงินประจำตำแหน่ง) + (เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ)

$=$ ๕๑๑,๔๔๐ + ๑๖๘,๐๐๐

$=$ ๖๗๙,๔๔๐ บาท

๒) ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

คือ การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน ดังนี้

๒.๑) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$=$ อัตรารายเดือน ๔๒,๖๒๐ ของประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง คือ ขั้นที่ ๑๘ เพิ่มขึ้น ๑ ขั้น คือ ขั้นที่ ๑๙ อัตรารายเดือน ๔๔,๑๓๐ บาท

$=$ (๔๔,๑๓๐ - ๔๒,๖๒๐) \times ๑๒ เดือน

$=$ ๑๘,๑๒๐

๒.๒) ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

$=$ อัตรารายเดือน ๔๔,๑๓๐ ของประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง คือ ขั้นที่ ๒๙ เพิ่มขึ้น ๑ ขั้น คือ ขั้นที่ ๓๐ อัตรารายเดือน ๔๕,๗๕๐ บาท

$$= (๔๕,๗๕๐ - ๔๔,๑๓๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๙,๕๔๐$$

๒.๓) ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

= อัตราเงินเดือน ๔๕,๗๕๐ ของประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง คือ ชั้นที่ ๒๑ เพิ่มขึ้น ๑ ชั้น คือ ชั้นที่ ๒๒ อัตราเงินเดือน ๔๗,๓๘๐ บาท

$$= (๔๗,๓๘๐ - ๔๕,๗๕๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๙,๕๖๐$$

- กรณีเป็นตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลังเดิม

ตัวอย่าง ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ประเภทตำแหน่ง วิชาการ ระดับตำแหน่ง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

๑.) ช่องเงินเดือน (๑) = A+B

A = ค่ากลางอัตราเงินเดือน

B = เงินประจำตำแหน่ง + เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ

๑.๑) การคำนวณ A คือการคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือน จำนวน ๑๒ เดือน ดังนี้

= (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ ชั้น ๑ อัตราเงินเดือน ๙,๗๔๐ + อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ ชั้น ๓๒.๕ อัตราเงินเดือน ๔๙,๔๘๐ หาร ๒) \times ๑๒ เดือน

$$= \frac{(๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐) \times ๑๒}{๒} = ๓๕๕,๓๒๐$$

๒

๑.๒) การคำนวณ B

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ประเภทตำแหน่ง วิชาการ ระดับ ตำแหน่ง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ไม่มีเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ

ดังนั้น ช่องเงินเดือนของตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งเป็น ตำแหน่งว่าง ได้แก่

$$= ๓๕๕,๓๒๐ \text{ บาท}$$

๒) ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

คือ การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน ดังนี้

๒.๑) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

= ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น จากขั้นต่ำสุดของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ) + (ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น จากขั้นสูงสุดของตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ) หาร ๒ \times ๑๒ เดือน

$$= \frac{(๑๐,๒๕๐ - ๙,๗๔๐) + (๔๙,๔๘๐ - ๔๗,๙๙๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}}{๒}$$

๒

$$= ๑๒,๐๐๐$$

๒.๒) ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕ และ ปี๒๕๖๖

ให้ใส่ยอดประมาณการเดียวกันกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

๓) ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๓) คำนวณได้ดังนี้

๓.๑) ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔

= ช่องเงินเดือน (๑) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

= ๓๕๕,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐

= ๓๖๗,๓๒๐

๓.๒) ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕

= ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

= ๓๖๗,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐

= ๓๗๙,๓๒๐

๓.๓) ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๖

= ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

= ๓๗๙,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐

= ๓๙๑,๓๒๐

๒.พนักงานจ้าง

-กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

ตัวอย่าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๑๑,๕๐๐ บาท

๑) ช่องเงินเดือน (๑)

= (อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน x ๑๒ เดือน

= ๑๑,๕๐๐ x ๑๒

= ๑๓๘,๐๐๐

๒) ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

คือ การคำนวณอัตราค่าตอบแทน ร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน
คูณจำนวน ๑๒ เดือน จึงคำนวณได้ดังนี้

๒.๑) ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

= (๑๑,๕๐๐ x ๔%) x ๑๒

= ๕๖๐ x ๑๒ = ๕,๕๒๐

๒.๒) ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

= (อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๔) x ๔% x ๑๒ เดือน

= (๑๑,๙๖๐ x ๔%) x ๑๒ = ๕,๗๖๐

๒.๓) ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

= (อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๕) x ๔% x ๑๒ เดือน

= (๑๑,๙๖๐ x ๔%) x ๑๒ = ๕,๗๖๐

**ยอดคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ

- กรณีเป็นตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลังเดิม

ตัวอย่าง เช่น พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก อัตราค่าตอบแทน
ปัจจุบัน ๙,๐๐๐ บาท

๑) ช่องเงินเดือน (๑) = อัตราค่าตอบแทน x ๑๒ เดือน

= ๙,๐๐๐ x ๑๒ เดือน = ๑๐๘,๐๐๐

๒) ชองค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

= ๐ เนื่องจากไม่มีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น เพราะพนักงานจ้างทั่วไปไม่มีคุณสมบัติที่จะเลื่อนค่าตอบแทนได้

๓) ชองค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

= ๑๐๘,๐๐๐

- ซึ่งจากการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามรายละเอียดข้างต้นแล้ว ปัจจุบันประมาณการภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ฝั่งประมาณ ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี อยู่ที่ ๙,๑๖๗,๘๒๓ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๗๕ ซึ่งยังไม่เกินตามที่กฎหมายกำหนด จึงขอเรียนชี้แจงต่อที่ประชุมได้รับทราบค่ะ

ที่ประชุม

นายก อบต.อรุณคามวารี

ประธานกรรมการ

รับทราบ

๑๐.เรื่อง แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ขอให้ดูตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ที่ประชุม

นายก อบต.อรุณคามวารี

ประธานกรรมการ

รับทราบ

๑๑.เรื่อง บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ขอให้เลขานำเสนอในที่ประชุมครับ

นักทรัพยากรบุคคล

การจัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี ได้ยึดหลักการดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) รายละเอียดดังเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๖)

- ข้อที่ ๑๒. เรื่อง แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารีกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการ

บริการประชาชน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

- การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า

- โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ

๒. การฝึกอบรม

๓. การศึกษา หรือดูงาน

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา

๕. การสอน

๖. การให้คำปรึกษา

๗. การประชุม

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ -ข้อที่ ๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

มติที่ประชุม

- เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี และให้ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้ถือปฏิบัติต่อไป
- เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี
- ให้เลขาธิการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ปิดการประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



(นางบุษกร เกลี้ยงนุ่น)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายบุญฤทธิ์ พงษ์ประดิษฐ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม