



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี

อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลอรุญคามวารีได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุญคามวารี ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลอรุญคามวารี

สิงหาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์	๖
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล	๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี
อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

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

ซึ่ง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ครอบคลุมในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า ก.จ.ก.ท.และก.อบต.ในที่ประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความ

ยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) คือแผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารี มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี นายองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารีได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี ที่ ๒๔๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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 รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารีบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

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 การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ทัศนคติในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

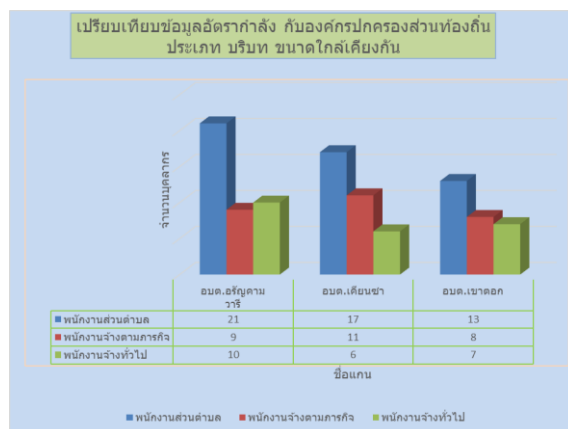
๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วน

ราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลร้อยภูมามวารี องค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา และ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลร้อยภูมามวารี ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลร้อยภูมามวารี ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -

๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การ กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่ง ในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบ อัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวม ข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๙.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๙.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี
๒. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี เช่น กฎระเบียบ การ แบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓. วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๙.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารีและส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๙.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๓.๙.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๙.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต.เคียนซา อบต.เขาตอก
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.อรุณคามวารี ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารี มีความครบถ้วน สมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารีสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารี จึงได้นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนใน เขตพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารีตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ของแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารี แก้ไขครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ 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 มีลักษณะเป็นดินร่วนปนทราย

(๕) ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

-แม่น้ำตาปี

- 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

องค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารี มีเนื้อที่ ๑๑๓ ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วยหมู่บ้าน จำนวน ๕ หมู่บ้าน ดังนี้

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

๔.๑.๓ ประชากร

(๑) ข้อมูลเกี่ยวจำนวนประชากร

ประชากรทั้งสิ้นจำนวน ๕,๐๑๓ คน แยกเป็นชาย ๒,๔๙๒ คน หญิง ๒,๕๒๑ คน จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๒,๑๐๔ ครัวเรือน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖)

หมู่บ้าน	ครัวเรือน	ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑ บ้านห้วยมุด	๕๐๔	๖๖๙	๖๔๑	๑,๓๑๐
หมู่ที่ ๒ บ้านบางใหญ่สามัคคี	๔๖๓	๓๙๓	๓๕๒	๗๔๕
หมู่ที่ ๓ บ้านกระชุม	๓๕๙	๔๗๓	๕๐๕	๙๗๘
หมู่ที่ ๔ บ้านมิตรประชาราษฎร์	๒๖๒	๒๔๓	๒๕๒	๔๙๕

หมู่ที่ ๕ บ้านหารดำ	๕๑๖	๗๑๔	๗๗๓	๑,๔๘๕
รวมทั้ง ๕ หมู่บ้าน	๒,๑๐๔	๒,๔๙๒	๒,๕๒๑	๕,๐๑๓

๔.๑.๔ สภาพทางสังคม

(๑) การศึกษา

จำนวนสถานศึกษาในพื้นที่ มี ๖ แห่ง

สถานศึกษา (แห่ง)	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนครู (คน)
๑.โรงเรียนวัดอรุญคามวารี	๑๖๗	๑๖
๒.โรงเรียนบ้านห้วยมุด	๑๕๕	๑๕
๓.โรงเรียนมิตรประชาราษฎร์	๘๑	๘
๔.โรงเรียนบางใหญ่สามัคคี	๙๔	๑๑
๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระชุม	๒๖	๒
๖. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางใหญ่สามัคคี	๑๖	๑

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖)

(๒) สาธารณสุข

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

(๓) อาชญากรรม

- สถานีตำรวจย่อย ๑ แห่ง

(หน่วยบริการประชาชนตำบลอรุญคามวารี, หน่วยบริการประชาชนบ้านบางใหญ่สามัคคี)

- สถานีดับเพลิง - แห่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลอรุญคามวารีไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้นแต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชนมีน้อยมาก ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองท้องที่ได้มีการตั้งจุดตรวจ จุดสกัด ในเขตชุมชน ในช่วงกลางคืน และองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการตั้งจุดบริการประชาชน ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

การจัดงานประเพณี งานมหรสพ ได้ประสานขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อป้องกันเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง

(๔) ยาเสพติด

ปัญหา ยาเสพติดในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารี หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการติดตั้งกล้องวงจรปิดด้วยงบประมาณของตนเองและขอสนับสนุนจากกรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น และให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายอำเภอ ในการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับการร้องขอมาโดยตลอด

(๕) การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารีได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ โดยบริการจัดส่งคำร้องพร้อมเอกสารกับหน่วยงานผู้ออกบัตร
๔. ประสานงาน ช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่งกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เกี่ยวข้อง

๔.๑.๕ ระบบบริการพื้นฐาน

(๑) ประปาหมู่บ้านจำนวน ๙ แห่ง

หมู่ที่ / ชื่อหมู่บ้าน	ชนิดประปา	ครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้	ร้อยละของผู้มีน้ำประปาใช้	จำนวนประปา (แห่ง)
หมู่ ๑ บ้านห้วยมุด	บาดาล	๔๑๑	๘๒.๘๖	๒
หมู่ ๒ บ้านบางใหญ่สามัคคี	บาดาล	๑๖๗	๓๖.๑๕	๒
หมู่ ๓ บ้านกระชุม	ฝิวดิน/บาดาล	๓๑๖	๘๘.๕๒	๔
หมู่ ๔ บ้านมิตรประชาราษฎร์	บาดาล	๑๘๕	๗๐.๘๘	๒
หมู่ ๕ บ้านหารดำ	บาดาล	๓๐๓	๕๙.๐๖	๔
รวม	-	๑,๓๘๒	-	๑๔

(ข้อมูล ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖)

๔.๑.๖ สภาพทางเศรษฐกิจ

(๑) การเกษตร

ประชากรในตำบลรัฐคามวารี ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมทำสวนยางพาราและปาล์มน้ำมัน เป็นอาชีพหลัก มีพื้นที่ทำการเกษตรรวมประมาณ ๕๗,๓๙๘ ไร่ แยกเป็น สวนยางพาราประมาณ ๔๙,๗๓๘ ไร่ และ สวนปาล์มน้ำมันประมาณ ๗,๖๖๐ ไร่

(๒) การประมง

การประมงเป็นการประมงน้ำจืด โดยตำบลรัฐคามวารี มีแม่น้ำตาปีไหลผ่าน ซึ่งอยู่ในเขตพื้นที่หมู่ที่ ๑ บ้านห้วยมุด หมู่ที่ ๓ บ้านกระชุม และหมู่ที่ ๕ บ้านหารดำ

(๓) การปศุสัตว์

- เลี้ยงโค

(๔) การบริการ

- สถานีขนส่ง - แห่ง
- ร้านอาหาร ๑ แห่ง

(๕) การท่องเที่ยว

- ไม่มีสถานที่ท่องเที่ยว

(๖) อุตสาหกรรม

- มีอุตสาหกรรมวิสาหกิจชุมชน การผลิตน้ำดื่ม

(๗) การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- การพาณิชย์ บิมน้ำมัน 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 ๙๘ ผู้นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ ๒ มีวัดจำนวน ๑ แห่ง คือวัดอรัญคามวารี และสำนักสงฆ์ จำนวน ๒ แห่ง คือ สำนักสงฆ์บ้านห้วยมุดและสำนักสงฆ์เฉลิมพระเกียรติ

(๒) ประเพณีและงานประจำปี

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

พฤศจิกายน

(๓) ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการถนอมอาหาร เช่น การย่างปลาของชุมชน หมู่ที่ ๓ บ้านกระชุม หมู่ที่ ๕ บ้านหาดดำวิธีการจับปลาธรรมชาติ การจักสาน รำโนราห์ 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 ยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี

วิสัยทัศน์การพัฒนาของตำบลอรัญคามวารี

“ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง เร่งสร้างรายได้ น้ำกินน้ำใช้เพียงพอ สัจจะไปมาสะดวก 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

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งให้ได้มาตรฐานและเชื่อมโยง ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน สะพาน ผิวจากราง 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. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษาและศิลปวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนากองท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านการท่องเที่ยว

๔.๓ สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ อบต.

เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญญคามวารีมีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญญคามวารี ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหาในเขตพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมไม่สะดวก ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อและยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง
- การติดต่อสื่อสารโทรคมนาคมไม่สะดวก
- ระบบไฟฟ้า ประปา แสงสว่างยามค่ำคืนไม่เพียงพอและไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน
- การพังทลายของตลิ่งและการตื่นเงินของคูคลอง
- ระบบกระจายเสียงของ อบต.ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนบางส่วนมีหนี้สิน
- ประชาชนขาดความรู้ในการดำรงชีพ
- ประชาชนบางส่วนไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- ประชาชนขาดอาชีพเสริมในการสร้างรายได้
- ขาดระบบประกันราคาสินค้าเกษตรที่มีคุณภาพ
- ราษฎรขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

๓. ด้านสังคม

- ประชาชนบางส่วนติดยาเสพติด
- ประชาชนบางส่วนหลงใหลในอบายมุข
- ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ประชากรแฝง
- ปัญหาแรงงานต่างด้าว
- ผู้ด้อยโอกาสได้รับความช่วยเหลือไม่ทั่วถึง
- สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานออกกำลังกายภายในหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ
- คนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
- การป้องกันและการแก้ไขโรคติดต่อในท้องถิ่นยังดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมและทั่วถึง

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- งบประมาณไม่เพียงพอในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน
- ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ น้อย
- การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาไม่มีระบบการกำจัดขยะมูลฝอย
- ปัญหาน้ำเสียจากการประกอบอาชีพสวนยางพารา

สิ่งแวดล้อม

- ประชาชนขาดจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการใช้และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

- ปัญหาด้านแนวเขตที่สาธารณะไม่ชัดเจน ทำให้มีการตัดไม้ทำลายป่าและบุกรุกที่สาธารณะ

๖. ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- เด็กและเยาวชนขาดแคลนสื่อการเรียนการ และแหล่งเรียนรู้
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ต้องการถนนลาดยางครบทุกสาย
- จัดให้มีแสงสว่างยามค่ำคืนตามถนนตลอดทุกเส้นทาง
- จัดให้ประชาชนมีน้ำประปาใช้ทุกหลังคาเรือน
- ประสานงานหน่วยงานเพื่อติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้า

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมให้ประชาชนมีมาตรการการออมและปลดหนี้สิน
- จัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพแก่ประชาชนเพื่อสร้างอาชีพเสริมและเพิ่มรายได้แก่ครอบครัว
- ให้มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกินของประชาชน

๓. ด้านสังคม

- ให้มีการแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง
- ให้มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างเข้มแข็ง
- มีมาตรการการปฏิบัติที่ชัดเจนต่อการอพยพเข้ามาของแรงงานต่างด้าว
- สสำรวจประชากรแฝงและจัดทำทะเบียนให้ถูกต้อง
- จัดสวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง
- ส่งเสริมให้ประชาชนเล่นกีฬา ออกกำลังกายอย่างจริงจัง
- จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายพักผ่อนหย่อนใจภายในหมู่บ้าน

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- ส่งเสริมให้มีการประชุมประชาคมหมู่บ้านและตำบลเป็นประจำทุกเดือน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จัดทำระบบการกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน
- จัดทำระบบการระบายน้ำหรือการกำจัดน้ำเสียได้ให้มาตรฐาน
- สนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ให้ความรู้ สนับสนุนการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และรักษาคุณภาพ สิ่งแวดล้อม

ให้แก่ เด็ก เยาวชน ประชาชน และองค์กรประชาชนทุกระดับเพื่อให้เกิดความ เข้าใจและมีสำนึกร่วม

๖. ด้านสาธารณสุข

- จัดให้มีการอบรมให้ความรู้กับประชาชนด้านสาธารณสุข
- จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องการป้องกันและควบคุมโรคต่างๆ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- จัดให้มีและปรับปรุงที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ส่งเสริมการจัดงานประเพณี ศาสนา รวมทั้งการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มี

คุณค่าอันดีงามของตำบล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมทั้งกฎหมายอื่น กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไป ดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับต้องการของประชาชน โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT โดยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้แบ่งภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

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))
- (๖) การสาธารณสุขปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

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 (๑๕))
- (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) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กล่าวข้างต้นจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี ได้อย่างครอบคลุมทุกด้านภายใต้กรอบกฎหมายที่ได้กำหนดให้อำนาจและหน้าที่ไว้ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยพิจารณาตามความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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 ๑๖,๑๗ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

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

จุดแข็งของการพัฒนา (Strength :S)

๑. ภูมิประเทศ ตำบลอรุณคามวารี เป็นพื้นที่ราบลุ่มริมฝั่งแม่น้ำตาปี ซึ่งมีความอุดมสมบูรณ์ มีแม่น้ำไหลผ่านพื้นที่ ๓ หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๑,๓,๕ จึงเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอาชีพประมง

๒. การคมนาคม ตำบลอรุณคามวารีมีถนนเชื่อมต่อกันหลายสาย ทำให้การคมนาคมขนส่งสะดวกสบาย ส่งผลในด้านการประกอบอาชีพ - ธุรกิจ การขนส่งผลผลิตทางการเกษตร ได้สะดวกรวดเร็ว

๓. การท่องเที่ยว ตำบลอรุณคามวารี มีพื้นที่ป่าเขารักษา เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์ไปด้วยสัตว์ป่าและพันธุ์พืชนานาชนิด และได้กันพื้นที่สำหรับการอนุรักษ์ไว้ ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวของตำบลได้

จุดอ่อนของการพัฒนา (Weakness : W)

๑. การให้ความร่วมมือของประชาชน ตำบลรัฐคามวารี ยังได้รับความช่วยเหลือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากประชาชนในพื้นที่น้อย ทำให้การระดมความคิด การรวมกลุ่มพลัง ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร
๒. แรงงานต่างด้าว ตำบลรัฐคามวารี มีการรับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในภาคเกษตรกรรม ธุรกิจเป็นจำนวนมาก เนื่องจากแรงงานดังกล่าวเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ส่งผลให้แรงงานในพื้นที่ว่างงานและต้องหางานในพื้นที่อื่น
๓. เอกสารสิทธิในที่ดิน ประชาชนในตำบลรัฐคามวารี โดยส่วนใหญ่ยังไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินของตนเอง
๔. ราคาผลผลิตทางการเกษตร ไม่มีความแน่นอน ซึ่งส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชาชน

ปัจจัยภายนอก

โอกาสของการพัฒนา (Opportunity : O)

๑. ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตำบลรัฐคามวารี มีการรวมกลุ่มกันผลิตผ้าบาติกของสมาชิกในหมู่ที่ ๓ ให้เป็นหนึ่งในผลิตภัณฑ์ของตำบล การรวมกลุ่มผลิตภัณฑ์เรซิน ของสมาชิกในหมู่ที่๑ และกลุ่มผลิตภัณฑ์การปั้นหัวสัตว์ของสมาชิกในหมู่ที่ ๔ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการเสริมสร้างรายได้เพิ่มให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น
๒. มีโครงการตามนโยบายรัฐบาลในพื้นที่มากมาย เช่น เพิ่มเงินกองทุนหมู่บ้าน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โครงการพักชำระหนี้เกษตรกร โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ และงบกระตุ้นเศรษฐกิจต่าง ๆ
๓. มีการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นดำเนินการได้มากขึ้น
๔. มีถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๔ (สายกระบี่-สุราษฎร์ฯ-ขนอม) ตัดผ่านอำเภอลำพูนและหมู่บ้าน ทำให้เอื้ออำนวยต่อการคมนาคมขนส่ง

อุปสรรคของการพัฒนา (Threat :T)

๑. งบประมาณมีน้อย จึงไม่สามารถพัฒนาให้ได้ตามความต้องการของประชาชน
๒. มีการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ท้องถิ่นมากมาย แต่บุคลากรมีจำกัด
๓. สินค้าการเกษตร ที่มีต้นทุนสูงขึ้น แต่ราคาไม่แน่นอน และคุณภาพของสินค้ายังไม่ได้มาตรฐาน

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลธัญคามวารีดำเนินการ ดังนี้

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

๖.๑ ภารกิจหลัก

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

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

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

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

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

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

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

- (๕) การบำรุงรักษาศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๗) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๑๐) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๖.๒ การกิจรอง

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

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล 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. ๒๕๔๔

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 (๓))

- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๑๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (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

องค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน สำหรับปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. กรณี ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี องค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี กำหนดกรอบตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา โดยระบุในหมายเหตุในรายการว่า การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

๒. การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างภารกิจ สำหรับผู้มีคุณวุฒิ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง เป็นผู้ช่วยครูผู้ช่วย จากเดิมชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ เป็นผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จึงแก้ไขใหม่เป็นผู้ช่วยครูผู้ช่วย

๓. ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๕๕๖ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง การจัดระบบตำแหน่งลูกจ้างตามลักษณะงานและกลุ่มงานลูกจ้างใหม่ และสำหรับลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งกำหนดตำแหน่งนอกเหนือจากท้ายประกาศนี้ และมีลักษณะงานตรงหรือเกี่ยวข้องใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ตำแหน่งใด กลุ่มงานใด ก็ให้ปรับปรุงไปเป็นตำแหน่งและกลุ่มงานนั้น โดยกำหนดตำแหน่งให้ตำแหน่ง คนงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย ดังนั้น กรณีการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรถือปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ โดยใช้ชื่อตำแหน่งว่า คนงาน ต่อไป

๔. ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ จากเดิมมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ชื่อตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ยกเลิกให้ใช้ชื่อตำแหน่งครูผู้ช่วย แทน

๕. ตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) ฉบับที่ ๔๐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ (แนบท้ายหนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/๙๓๙๒ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓) ข้อ ๒. การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับต้น หรือระดับกลาง โดยให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยการกำหนดสำนัก/กอง ระดับต้นหรือระดับกลาง ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา กรณีจะกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญให้สามารถกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน หรือ ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน สำหรับการกำหนดฝ่ายให้กำหนดประเภทอำนาจการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน... ระดับต้น) กรณีจะกำหนดเป็นกลุ่มงานจะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงานโดยตำแหน่งประเภทวิชาการที่จะกำหนดเป็นหัวหน้ากลุ่มงานนั้นต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี มี ๑ ส่วนราชการ ที่ไม่ครบตามหลักเกณฑ์ สำหรับกองช่าง ต้องกำหนดสายปฏิบัติ ตำแหน่งประเภทวิชาการ เพิ่ม ๑ ตำแหน่ง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลอรุญคามวารีได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุญคามวารี ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุญคามวารี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างเดิม อบต.อรุญคามวารี	โครงสร้างใหม่ อบต.อรุญคามวารี	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานกฎหมายและคดี ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานนิติการ ๑.๘ งานบริหารสาธารณสุข	
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดตำแหน่ง เพิ่ม
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม (เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม

วิศวกรโยธา ปก/ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่ง เพิ่ม
นายช่างโยธา ปง/ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๐	๔๓	๔๓	๔๓	+๓	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่จะใช้			อัตราค่าจ้าง			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวนคน	เงินเดือน(1)	ตำแหน่ง (2)	ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด				2567	2568	2569	2567	2568	2569							
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	608,040	168,000	1	1	1	-	-	-	20,400	20,640	21,000	796,440	817,080	838,080	(50,670)
	สำนักปลัด อบต.																		
2	หน.สำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
3	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	1	1	180,720	0	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	(15,060)
5	นิติกร	ปก/ชก	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)
6	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	1	1	245,280	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200	(20,440)
7	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม)
8	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	226,080	233,760	241,440	(18,200)
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง	1	1	178,200	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,080	7,440	185,280	192,360	199,800	(14,850)
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	156,960	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,320	169,920	176,760	(13,080)
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
13	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	132,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	5,520	5,760	137,520	143,040	148,800	(11,010)
14	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	1	1	247,320	0	1	1	1	-	-	-	9,960	10,320	10,800	257,280	267,600	278,400	(20,610)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง		ทั้งหมด	จำนวนคน	เงินประจำ	ในระยะเวลาปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
		ตำแหน่ง (2)					เงินเดือน(1)	2567	2568	2569	2567	2568							
พนักงานจ้างทั่วไป																			
15	การโรง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
16	ขาม	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
17	คนงาน	-	3	3	324,000	0	3	3	3	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	(27,000)
18	คนงานประจำรถขยะ	-	2	2	216,000	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	(18,000)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระชุม																			
19	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
20	ครู	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
21	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
พนักงานจ้างทั่วไป																			
22	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางใหญ่สามัคคี																			
23	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
24	ครูผู้ช่วย	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
พนักงานจ้างทั่วไป																			
25	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)

ที่	ชื่อสาขางาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่านั่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลึงคน			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวนคน	เงินเดือน(1)	ตำแหน่ง (2)	ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2567	2568	2569	2567	2568	2569		
		2567	2568				2569	2567	2568	2569										
กองคลัง																				
26	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	คณ	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460		ว่างเดิม
27	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชค	1	1	409,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	(34,110)
28	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชค	1	1	229,920	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	8,400	237,600	245,280	253,680	(19,160)
29	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	1	1	318,960	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,280	10,920	329,880	341,160	352,080	(26,580)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	159,960	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	166,440	173,160	180,120	(13,330)
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	158,040	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	164,400	171,000	177,840	(13,170)
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	139,080	0	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	144,720	150,600	156,720	(11,590)
กองช่าง																				
33	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่างเดิม)
34	วิศวกรโยธา	ปก/ชค	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320		กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
34	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	1	296,760	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	10,920	307,920	318,960	329,880	(24,730)
35	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม)
36	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	1	1	181,680	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,440	7,440	188,640	196,080	203,520	(15,140)
พนักงานจ้างทั่วไป																				
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	1	1	153,360	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	159,600	166,080	172,800	(12,780)
พนักงานจ้างทั่วไป																				
38	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าหนึ่งทีคาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวนคน	เงินเดือน(1)	ตำแหน่ง (2)	ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2567	2568	2569	2567	2568	2569		
		ตำแหน่ง	2567				2568	2569	2567	2568	2569									
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
39	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปกขก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม)	
5	รวม		43	31	8,089,440	294,000	43	43	43	3	0	0	613,740	271,380	271,380	8,997,180	9,268,560	9,539,940		
6	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															1,349,577	1,390,284	1,430,991		
7	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															10,346,757	10,658,844	10,970,931		
8	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															32,263,875	33,877,069	35,570,922		
9	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															32.07	31.46	30.84		

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มา
 งบประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕
 เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วน
 ท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวม
 เป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๓๐,๗๒๗,๕๐๐บาท)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน **๓๒,๒๖๓,๘๗๕** บาท $(๓๐,๗๒๗,๕๐๐ \times ๕\%) + ๓๐,๗๒๗,๕๐๐ = ๓๒,๒๖๓,๘๗๕$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๓๒,๒๖๓,๘๗๕ บาท)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน **๓๓,๘๘๗,๐๖๙** บาท $(๓๒,๒๖๓,๘๗๕ \times ๕\%) + ๓๒,๒๖๓,๘๗๕ = ๓๓,๘๘๗,๐๖๙$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๓๓,๘๘๗,๐๖๙ บาท)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน **๓๕,๕๗๐,๙๒๒** บาท $(๓๓,๘๘๗,๐๖๙ \times ๕\%) + ๓๓,๘๘๗,๐๖๙ = ๓๕,๕๗๐,๙๒๒$

: ข้าราชการถาวร ลูกจ้างประจำถาวร รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้
 ระบุข้อมูลครบตำแหน่งและจำนวน ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง
 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (ตำแหน่งแถบสี่เหลี่ยม)

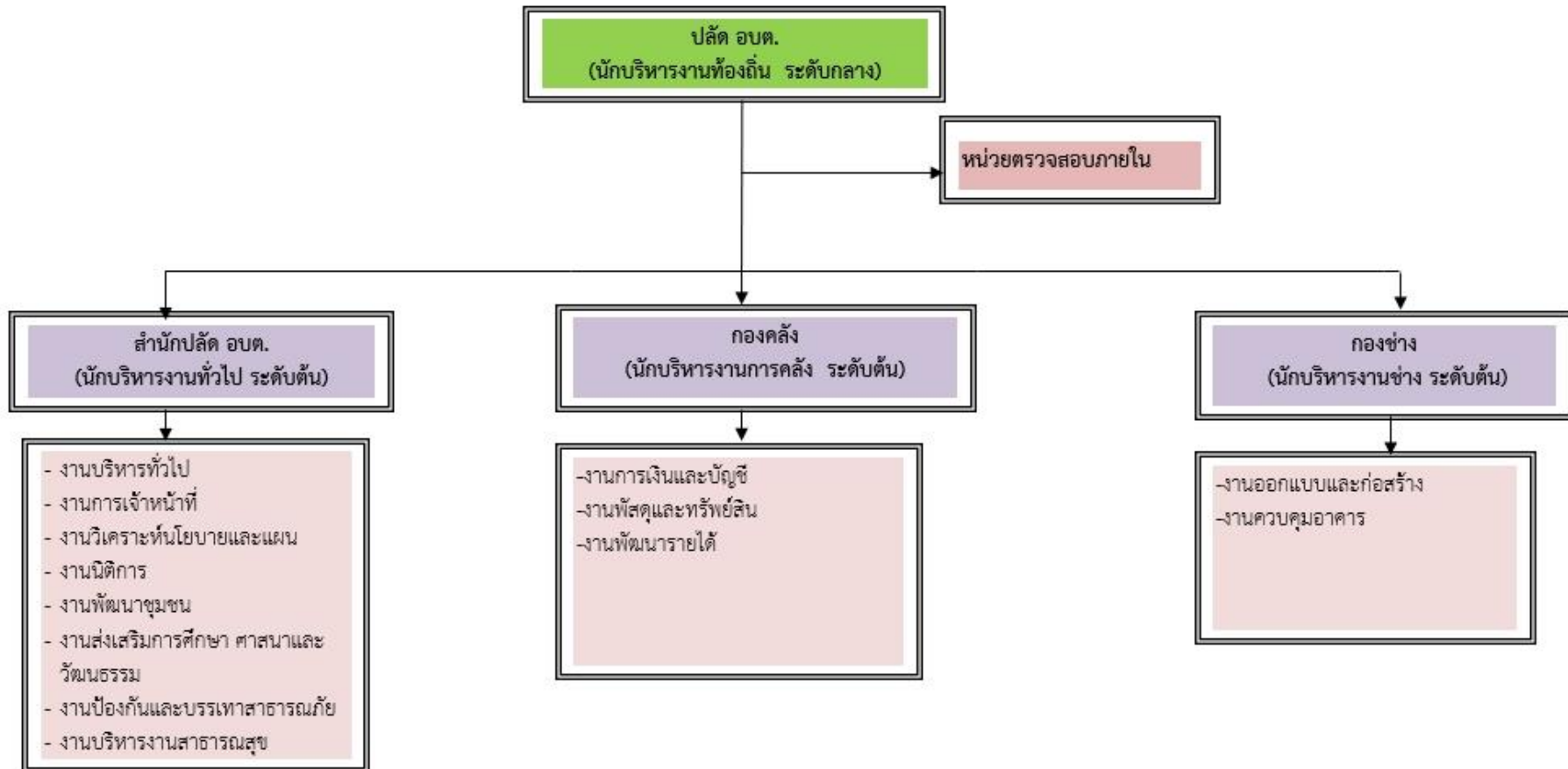
: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่าย เป็นเงินเดือน
 ค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู
 ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
 บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

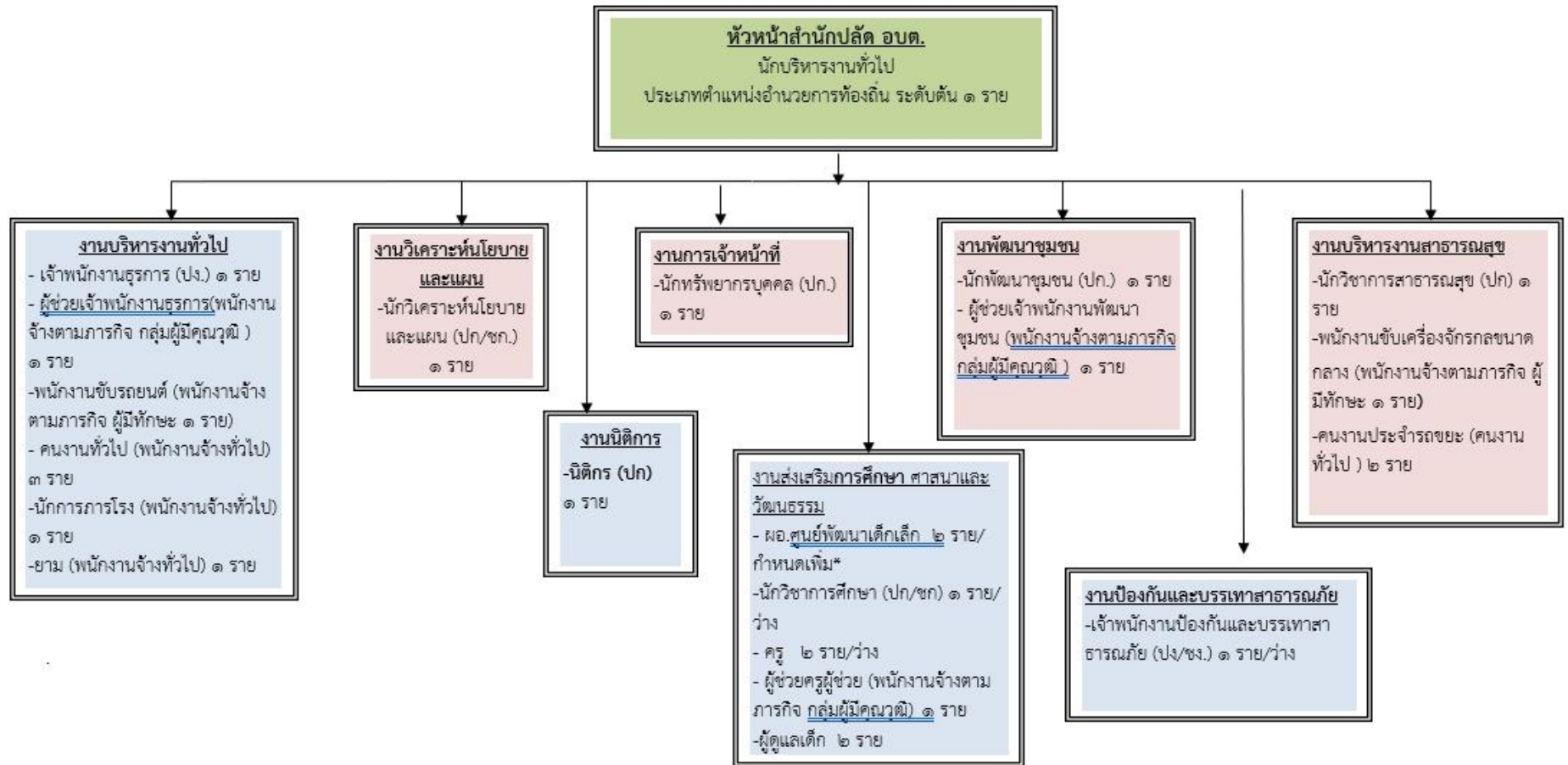
*ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี



๑๐.๑ โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



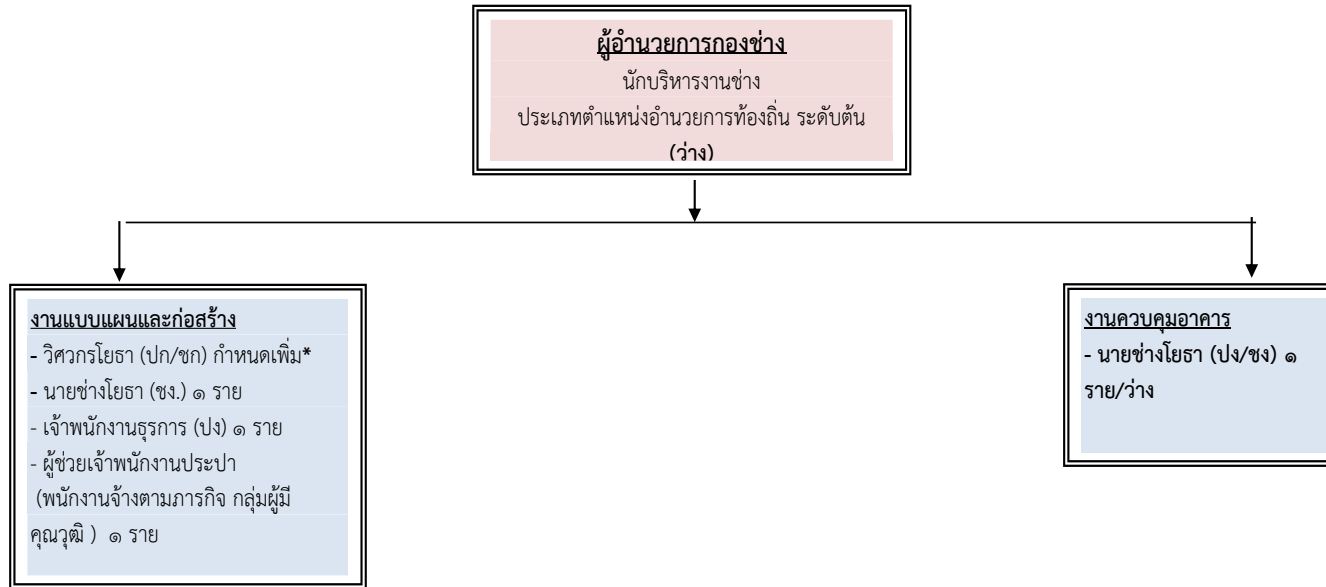
ระดับ	บริหารต้น	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	ว่าง	รวมทั้งสิ้น
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	-	๕	-	๑	-	-	๑๔	๗	๒๗

๑๐.๒ โครงสร้างองค์กร



ระดับ	บริหารต้น	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	ว่าง	รวมทั้งสิ้น
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	๑	๑	๑	-	-	๓	๑	๗

๑๐.๓ โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	บริหารต้น	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	ว่าง	รวมทั้งสิ้น
จำนวนที่มีคน ครอง	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	๓	๗

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลรัษฎามาวารี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน		
๑.	นายดำรงค์ วัฒนจรัส	น.บ. (นิติศาสตร์)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ	กลาง	๖๐๘,๐๔๐ (๕๐,๖๗๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐	๕๕๘,๐๔๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๗๑๖,๐๔๐	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล																	
๒.	-	-	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	บพ	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	บพ	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๓๘๕,๖๐๐	๕๒๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐	ว่างเดิม
๓.	นางสาวอนุญา โส๊ะสี	ปริญญาตรี	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิทยากรบุคคล	วิชาการ	ปก	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิทยากรบุคคล	วิชาการ	ปก	๑๘๕,๐๔๐	-	๑๘๕,๐๔๐	-	-	๑๘๕,๐๔๐	
๔.	นางวิมลมาศ มีสวัสดิ์	ปริญญาตรี	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก	๑๘๐,๗๒๐	-	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐	
๕.	นายพิทักษ์พงษ์ บุญเฮง	ปริญญาตรี	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก	๑๘๕,๐๔๐	-	๑๘๕,๐๔๐	-	-	๑๘๕,๐๔๐	
๖.	นายชาติศ สุวรรณณี	ปริญญาตรี	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก	๒๕๕,๒๘๐	-	๒๕๕,๒๘๐	-	-	๒๕๕,๒๘๐	
๗.	-	-	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก/ชก	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐*๑๒)	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม
๘.	นางสาวเกษร พันชล	ปริญญาตรี	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๘-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๘-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก	๒๑๘,๕๐๐	-	๒๑๘,๕๐๐	-	-	๒๑๘,๕๐๐	
๙.	นางสาวสุนันทา บุญเมือง	ปริญญาตรี	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง	๑๗๘,๒๐๐	-	๑๗๘,๒๐๐	-	-	๑๗๘,๒๐๐	
๑๐.	-	-	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง/ชง	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕*๑๒)	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๑.	นางสาวสุนิษา คำแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๖,๙๖๐	-	๑๕๖,๙๖๐	-	-	๑๕๖,๙๖๐	
๑๒.	นางสาวจิราพร แก้วอัครินทร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๑๓.	นายธนาศักดิ์ จักรรา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๓๒,๑๒๐	-	๑๓๒,๑๒๐	-	-	๑๓๒,๑๒๐	
๑๔.	นายพิชัย ประดับ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	๒๔๗,๓๒๐	-	๒๔๗,๓๒๐	-	-	๒๔๗,๓๒๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป																
๑๕.	นางสาวปวีณา ปรีชา	-	-	ภารโรง	-	-	-	ภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๑๖.	นายสมพร เอียดคำ	-	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๑๗.	นายชุตินันท์ ชุมคง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๑๘.	นายปิยะนัฐ เอียดคำ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๑๙.	นายไกรสร อนุจันทร์	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๐.	นายณัฐวุฒิ บุญปาน	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๑.	นายวันชัย แจ้เคี้ยว	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระชาม																
๒๒.	-	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว					กำหนดเพิ่ม
๒๓.	-	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๕	ครูผู้ช่วย	-	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๕	ครูผู้ช่วย	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					ว่างเต็ม
๒๔.	นางสาวชวลิตา กุมภะมงคล	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	๑๙๕,๗๖๐		๑๙๕,๗๖๐			๑๙๕,๗๖๐
		การศึกษาศรีวิชัย									(๑๖,๒๓๐*๑๒)					(เงินอุดหนุน)
๒๕.	นางสาววราภรณ์ จันทร์पाल	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๐,๘๐๐			๑๐๘,๐๐๐
											(๙๐๐๐*๑๒)					เงินรายได้ อบต.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางใหญ่สามัคคี																
๒๖.	-	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว					กำหนดเพิ่ม
๒๗.	-	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๖	ครูผู้ช่วย	-	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๖	ครูผู้ช่วย	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					ว่างเต็ม
๒๘.	นางเสาวลักษณ์ บุรีจันทร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๐,๘๐๐			๑๐๘,๐๐๐
											(๙๐๐๐*๑๒)					เงินรายได้ อบต.
กองคลัง																
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๒๙.	-	-	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	อท	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	อท	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒๐๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๕๒๐๐๐	๕๒๐๐๐	๔๓๗,๖๐๐
				(นักบริหารงานการคลัง)				(นักบริหารงานการคลัง)								ว่างเต็ม
๓๐.	นางธารัทย์ ชุขันธ์อิน	ปริญญาตรี	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๔๐๙,๓๒๐	-	๔๐๙,๓๒๐	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๓๑.	นางสาวนวลฉวี วรรณโสภณ	ปริญญาตรี	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก	๒๒๙,๙๒๐	-	๒๒๙,๙๒๐	-	-	๒๒๙,๙๒๐
๓๒.	นางสาวมกานต์ อกินันท์ชาติ	ปริญญาตรี	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง	๓๑๘,๙๖๐	-	๓๑๘,๙๖๐	-	-	๓๑๘,๙๖๐
๓๓.	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๓๔.	นางสาววิพรรัตน์ รักษาศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๕๙,๙๖๐	-	๑๕๙,๙๖๐			๑๕๙,๙๖๐
๓๕.	นางสาววิชญาพร พงษ์ประดิษฐ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๕๘,๐๔๐	-	๑๕๘,๐๔๐	-	-	๑๕๘,๐๔๐
๓๖.	นางจัตติยารัตน์ สงค์หนู	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผช.นักวิชาการคลัง	-	-	๑๓๙,๐๘๐	-	๑๓๙,๐๘๐	-	-	๑๓๙,๐๘๐

กองช่าง																
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๓๔.	-	-	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๓๕.	-	-	-	-	-	-	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปท/ชก	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๖.	นายไตรเทพ เกติกอบ	ปริญญาตรี	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง	๒๙๖,๗๖๐	-	๒๙๖,๗๖๐	-	-	๒๙๖,๗๖๐
๓๗.	-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปท/ชง	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปท/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕*๑๒)	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๓๘.	นางสาวสุนิพร หงษ์ทอง	ปริญญาตรี	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง	๖๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง	๑๘๑,๖๘๐	-	๑๘๑,๖๘๐	-	-	๑๘๑,๖๘๐
๓๙.	นายसानิวัดน์ พิมพ์ล้อย พนักงานจ้างทั่วไป	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	-	๑๕๓,๓๖๐	-	๑๕๓,๓๖๐	-	-	๑๕๓,๓๖๐
๔๐.	นายสุวิทย์ สนิท	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ตรวจสอบภายใน																
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๔๑	-	-	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปท/ชก	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปท/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐*๑๒)	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารีกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน 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

องค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารีกำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามกรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลอรุณคามวารี ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

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

เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า 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. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี ได้พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยการฝึกอบรมอาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด

สุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารีเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

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 และไม่มีผลประโยชน์ทับ

ซ้อน

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

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.//(๒๕๕๓)//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ./สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
๔. พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

ภาคผนวก
การดำเนินการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอรุญคามวารี
ที่ ๒๔๐ /๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรุญคามวารี

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๙ หมวด ๒ ข้อ ๑๕

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลอรุญคามวารี จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลอรุญคามวารี | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอรุญคามวารี | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ให้มีอำนาจหน้าที่

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตรากำลังความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตรากำลังการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

๕.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลจะจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใดบ้างให้เป็นไปตามการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๒ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะมีตำแหน่งใด อยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๖.๑ เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วน ตำบลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานและคุณภาพของงานในปีงบประมาณที่ขอตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ตาม ปริมาณงานในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดได้เท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยเฉพาะจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

๖.๓ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการ กำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เสนอให้คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๖.๔ การพิจารณาขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ของพนักงานส่วนตำบล ให้ดำเนินการโดย ยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเกณฑ์หากมี เหตุผลความจำเป็นที่จะอนุมัตินอกเหนือจากกรอบอัตรากำลังก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

๖.๕ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้าน ปริมาณและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ โดยมีให้ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล เช่น รับโอน โอน (ย้าย) เป็นต้น

๖.๖ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและ คุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคน ล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

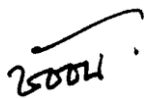
๖.๗ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและ ความถูกต้องของกรอบตำแหน่งนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับ ความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

๖.๘ ก่อนที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้องค์การ บริหารส่วนตำบลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนอัตรา ตำแหน่งหรือการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพของงานโดยการ เคลี่ยอัตราตำแหน่งไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมาก

๗. กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผน ยกตัวอย่างเช่น อำนาจหน้าที่ภารกิจความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก หรือมีการถ่ายโอนบุคลากรจากส่วนกลางมาสู้องค์การ บริหารส่วนตำบลเป็นจำนวนมาก องค์การบริหารส่วนตำบลอาจปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้ตามความ เหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายชัยชน อภินันทชาติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอัญมณีคามวารี

ที่ สฎ ๘๐๒๐๑ /๓๓๕



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารี
๙๘ หมู่ที่ ๓ ตำบลรัฐคามวารี
อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๒๖๐

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัด

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารี จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องเตรียมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อรองรับอัตรากำลังและภาระงานที่จะเกิดขึ้นในหัวงของปีดังกล่าวประกอบกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร ค่างาน และเปรียบเทียบอัตรากำลังของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีขนาด พื้นที่ ลักษณะงานใกล้เคียงกัน เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สมบูรณ์

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารี จึงขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเคียนซา เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารี อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัชชน อภินันทชาติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารี

ที่ สฎ ๘๐๒๐๑ /๓๓๕



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารี
๙๘ หมู่ที่ ๓ ตำบลรัฐคามวารี
อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๒๖๐

๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัด

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารี จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องเตรียมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อรองรับอัตรากำลังและภาระงานที่จะเกิดขึ้นในห้วงของปีดังกล่าวประกอบกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร ค่างาน และเปรียบเทียบอัตรากำลังของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีขนาด พื้นที่ ลักษณะงานใกล้เคียงกัน เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สมบูรณ์

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารี จึงขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาตอก เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารี อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยชน อภินันท์ชาติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรัฐคามวารี

แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล				
	ข้าราชการ	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สำนักปลัด					
กองคลัง					
กองช่าง					
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
กอง ๗๗					
รวม					



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนด อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ ปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบ กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความ นัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี เรื่อง แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นายชัชชน อภินันท์ชาติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอรัญคามวารี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอรัญญคามวารี
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญญคามวารี

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งงาน ให้รับผิดชอบเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอรัญญคามวารี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ส่วนราชการในสังกัดมีหน้าที่รับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลอรัญญคามวารี ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตรงานการพาณิชย์ งานส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบภายใน งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน
- ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๗ งานนิติการ
- ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปี และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองคลัง ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๓ งานพัฒนารายได้

๓. **กองช่าง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำรายคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุม การจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

- ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๒ งานควบคุมอาคาร

๔. **หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการ

ควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้
คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่
ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายชัชชน อภินันทชาติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอัญมณีนคร