

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก
อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก สามารถคาดคะเน ได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนด ทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ที่ผ่านมามองการบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไปขององค์การบริหารส่วน - ตำบลแหลมตะลุมพุก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้เป็นไปตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช โดย กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่ได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้อย่างถูกต้องต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔-๕
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖-๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๐-๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๓-๑๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๖-๑๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ในส่วนราชการ	๓๐-๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๒-๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๓
๑๔. ภาคผนวก	
-สำเนาประกาศ อบต.แหลมตะลุมพุก เรื่องประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	
-สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
-สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
-สำเนาประกาศโครงสร้างส่วนราชการของอบต.แหลมตะลุมพุก	
-สำเนาคำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่งที่กำหนดในแผนอัตรากำลังใหม่	
-บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหาร ส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้ เสนอ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) สามารถตรวจสอบได้ว่าการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุกสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหา ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณา งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนจนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่นการกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณ ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะต้องมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการสารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก ได้การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ดังนี้

ตำแหน่ง/งบประมาณ	อบต.แหลมตะลุมพุก	อบต.ปากพนังฝั่งตะวันออก	อบต.ปากพนังฝั่งตะวันตก
พนักงานส่วนตำบล	๑๒	๒๑	๑๘
พนักงานครู	-	-	๑
ลูกจ้างประจำ	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	๖	๘
พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๒	๖
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๐,๖๐๐,๐๐๐	๔๑,๐๐๐,๐๐๐	๓๔,๕๙๔,๙๐๐

จากการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก องค์การบริหารส่วนตำบลปากพนังฝั่งตะวันออก องค์การบริหารส่วนตำบลปากพนังฝั่งตะวันตก ซึ่งเป็นองค์กรใกล้เคียงมีพื้นที่ติดต่อกันภูมิประเทศเหมือนกัน พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๒ แห่งมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังแตกต่างกัน เนื่องจากมีงบประมาณ มีพื้นที่รับผิดชอบ และจำนวนประชากรมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก แต่ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก ก็มีภารกิจและหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุกมีความครบถ้วนสามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน
- การขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึง
- ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ
- น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- เกิดปัญหาน้ำทะเลกัดเซาะชายฝั่ง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพ
- ประชาชนมีรายได้น้อย
- ขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านสาธารณสุขเท่าที่ควร
- ขาดอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์
- โรคติดต่อกับเชื้อโรคและสัตว์นำโรค เช่น วัณโรค, ยุง, หนู

๔. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนาวัฒนธรรม
- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านวัฒนธรรม
- วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน

๕. ปัญหาด้านสังคม

- การระบาดของยาเสพติดภายในตำบล
- ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับโอกาสและความเอาใจใส่เท่าที่ควร

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดจิตสำนึกในการรักษาป้องกันและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
- ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติเนื่องจากมลพิษอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์
- เกิดการพังทลายของตลิ่ง เนื่องจากน้ำกัดเซาะชายฝั่ง
- การบุกรุกที่ดินสาธารณะ

๗. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ควร
- ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนน คสล. ลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจร และขนส่งผลการเกษตร ประมง
- ก่อสร้างถนนแบบสะพานจากพื้นที่แหลมตะลุมพุกกับพื้นที่ตำบลปากนคร

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร และประมง
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ กำจัดมูลฝอยและป้องกันโรคพิษสุนัข
- การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- สนับสนุนอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขในการป้องกันโรคต่าง ๆ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้

- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ทรัพยากรให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง ทะเล
- ทรัพยากรให้ความรู้กำจัดขยะบริเวณชายหาด
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการเมืองการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านต่าง ๆ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุกจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้ การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนว ทางในการ จัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้ง เศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และ รวบรวมกฎหมายอื่นของอบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจ หน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ตะลุมพุก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถ วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูก กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินมาตรา ๖๘(๘) ๙
- (๓) การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมืองมาตรา ๑๖ (๑๗)
- (๖) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
- (๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๑๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

มาตรา ๔๕ (๓)

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
มาตรา ๑๗ (๓)

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

มาตรา ๑๗ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ และทางระบายน้ำให้สามารถ ตอบสนองความต้องการและเอื้ออำนวยประโยชน์ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ การบำรุงรักษาชายฝั่งทะเล คู คลอง ตลอดจน รักษาความสะอาดขยะมูลฝอยตามคู คลอง การกำจัดวัชพืช

๓. การส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการกลุ่ม และสร้างผลผลิต / ผลิตภัณฑ์ ให้เป็นที่ยอมรับของตลาด เพื่อเป็นการเสริมสร้างรายได้ให้แก่สมาชิกกลุ่ม

๔. การสนับสนุนช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ได้แก่ การสนับสนุนเยาวชนให้เล่นกีฬา สนับสนุนชมรมผู้สูงอายุ จัดสรรสวัสดิการสงเคราะห์ด้านการศึกษาครอบครัวยากจนและผู้ด้อยโอกาส

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ได้แก่ เทศกาลงานเข้าพรรษา เทศกาลสงกรานต์

๒. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมหมู่บ้าน / ตำบล เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการ ป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุกได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัดอบต. กองคลัง, กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลที่มีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๗ คน ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง จำนวน ๕ ตำแหน่ง และมีตำแหน่งพนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ จำนวน ๖ คน ประเภททั่วไป ๑ คน และว่าง ๒ ตำแหน่ง รวมมีพนักงานในสังกัดทุกตำแหน่งจำนวน ๒๒ คน ซึ่งถ้าวิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ ณ ปัจจุบันนี้ และที่จะต้องดำเนินการในอีก ๓ ปีข้างหน้า อบต.แหลมตะลุมพุก ยังขาดแคลนพนักงานส่วนตำบล ที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่แต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดอบต. ขาดแคลนตำแหน่งดังนี้

๑.๑ ตำแหน่งนิติกร

๒. กองคลัง ขาดแคลนตำแหน่งดังนี้

๒.๑ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี

๒.๒ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ

๓. กองช่าง ขาดแคลน ดังนี้

๓.๑ ตำแหน่งวิศวกร

๓.๒ ตำแหน่งช่างไฟฟ้า

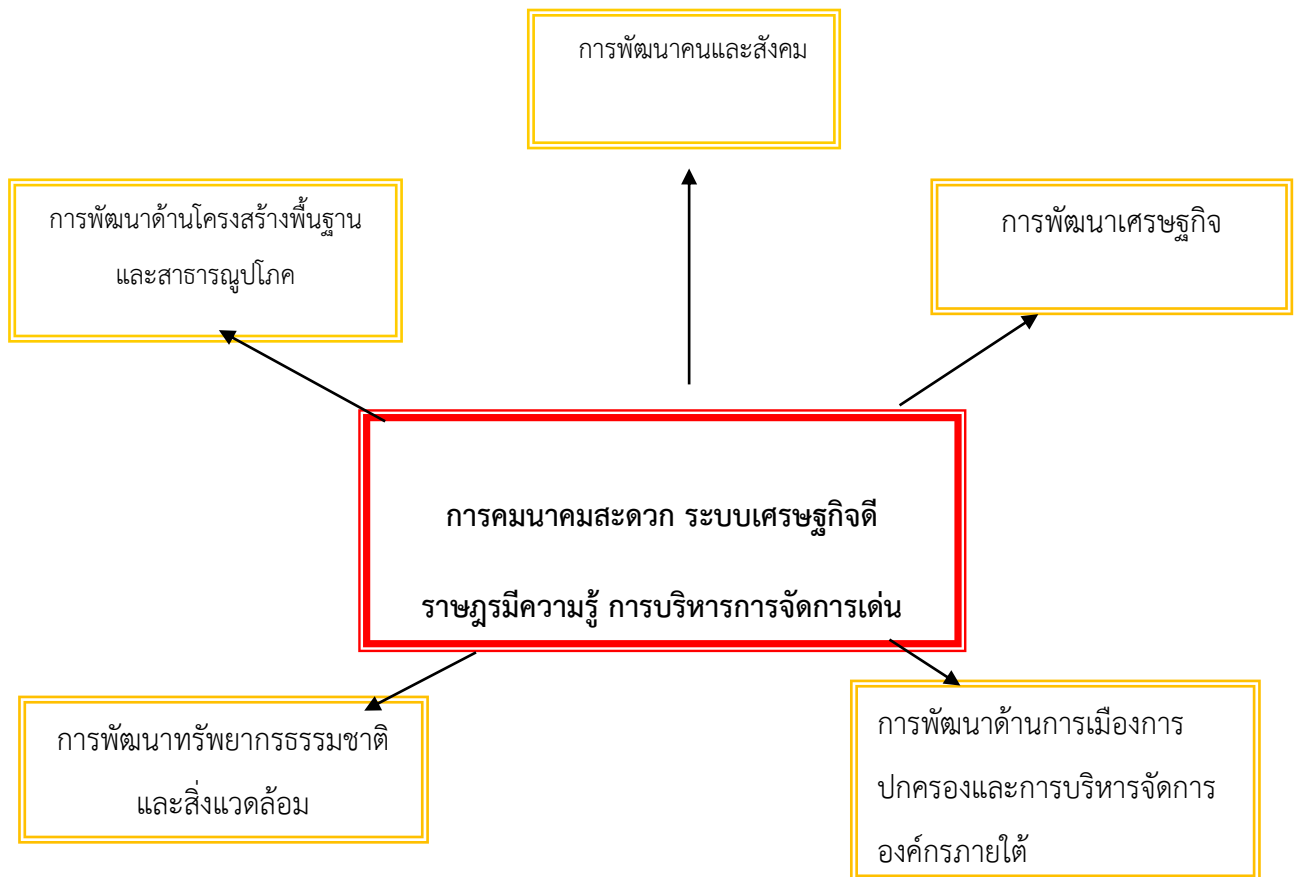
๓.๓ ตำแหน่งนายช่างสำรวจ

๓.๔ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ

ถึงจะเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดแต่ปัญหาที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก ได้แก่ปัญหาการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงาน ในการนี้ต้องกำหนดโครงสร้างและกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีจำกัด ประกอบกับแนวทางปฏิบัติตามประกาศอบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ แบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ ข้อ ๒ การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญฯโดยการกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) สังกัดกองคลัง เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและให้สอดคล้องกับประกาศอบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ แบ่งส่วนราชการ ขตั้งกล่าวข้างต้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการกองคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุกด้วยเทคนิค SWOT Analysis
การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนน เนื่องจากอบต.มีพื้นที่ไม่มากมีเพียง ๓ หมู่บ้านและพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นของเอกชนกับพื้นที่อนุรักษ์ป่าไม้
๔. เทคนิคการทำงานส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๕. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล
๖. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๗. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๘. มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ที่มีชื่อเสียง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุกไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้
๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุกมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง
๓. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ
๔. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
๕. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม
๖. เกษตรกรและชาวประมงมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตร และประมงสูง
๗. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง
๘. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๙. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๑๐. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
๑๑. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง
๑๒. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็วและมีพื้นที่ติดกับทะเล
๑๓. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๑๔. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล
๓. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรภายในกลุ่มจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุกมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ทำให้การขนส่งสินค้าและการเดินทางไปเขตอื่น ๆ ได้สะดวกปลอดภัย
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๗. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุกยังไม่มี ความชำนาญและบุคลากร
๒. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๔. การทำอาชีพประมงในทะเลมีรายได้ไม่แน่นอนเพราะไม่ได้ทำได้ทุกวันอยู่ที่สภาพดินฟ้าอากาศ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน
๕. การแก้ไขปัญหาในด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๖. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๗. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๑๘ การเผยแพร่เกี่ยวกับระบบงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง
๙. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด
๑๐. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑๑. ปัญหาร้ายธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย วาตภัย
๑๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๑๓. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญจึงได้กำหนดตำแหน่งและโครงสร้างส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก ได้แบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการและได้กำหนดภารกิจเป็นประเภทงานตามสำนักและกองไว้แล้ว ดังนี้

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง	
๔.หน่วยตรวจสอบภายใน	๔.หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก

“การคมนาคมสะดวก ระบบเศรษฐกิจดี ราษฎรมีความรู้ การบริหารการจัดการเด่น
สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ สู่การท่องเที่ยวที่ทันสมัย”

พันธกิจการพัฒนา

พันธกิจที่ 1 ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ด้านแหล่งน้ำให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

พันธกิจที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ เพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

พันธกิจที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคนและเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

พันธกิจที่ 4 ปรับปรุงและพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

พันธกิจที่ 5 จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจที่ 6 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชน

พันธกิจที่ 7 สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา

พันธกิจที่ 8 รักษาศิลปวัฒนธรรมและประเพณีดั้งเดิมให้คงอยู่และเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

พันธกิจที่ 9 ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพของประชาชนในตำบลให้ดีขึ้น

พันธกิจที่ 10 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคนและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหารจัดการองค์การภายใต้
ระบบธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค</p>	<p>๑.การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า และรางระบายน้ำ ๒.พัฒนาระบบจราจร ๓.ขยายเขตไฟฟ้า ๔.พัฒนาระบบประปา ๖.ก่อสร้างปรับปรุงหอกระจายข่าว ๗.ปรับปรุงศาลาประชาคม / อาคารเอนกประสงค์</p>
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาคนและสังคม</p>	<p>๑.ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ๒.ส่งเสริมให้ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยโรคเอดส์ ๓.การให้บริการสาธารณสุขให้ครอบคลุมและทั่วถึง ๔.ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ ๕.การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ๖.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗.พัฒนาสถานที่อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ชุมชน ๘.เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวที่ทันสมัยให้แก่ประชาชน ๙.ส่งเสริมบำรุงศาสนา ศิลปะวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การพัฒนาเศรษฐกิจ</p>	<p>๑.การส่งเสริมสนับสนุนอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน ๒.การส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติประวัติศาสตร์</p>
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑.สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม ๒.การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p>
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหารจัดการองค์กรภายใต้</p>	<p>๑.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๒.การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ๓.การพัฒนาระบบจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพ ๔. การพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการบริการประชาชน ๕. ส่งเสริมการปกครองตามระบบประชาธิปไตย ๖.การส่งเสริมและจัดหาที่อยู่อาศัย</p>

๘.๒ การวิเคราะห์ตำแหน่ง

ตามที่ต้องการบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก ได้แบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ซึ่งได้กำหนดภารกิจเป็นประเภทงานตามสำนักและกองไว้แล้วการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาและการจัดเก็บปริมาณงานของแต่ละ สำนัก/กอง ตลอดทั้งปีจึงนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุกว่าต้องการกำลังคนเป็นประเภทสายบริหาร สายอำนาจการ และสายผู้ปฏิบัติ ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการคำนวณสากลทั่วไป คือในเวลา ๑ ปี แต่ละคน ใช้เวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาที (มาจาก ๑ ปี ทำงาน ๒๓๐ วัน ๆ ละ ๖ ชั่วโมง ๆ ละ ๖๐) นาที เมื่อคำนวณได้แล้ว ปรากฏว่า ต้องอัตรากำลังตำแหน่งข้าราชการ และพนักงานจ้างของแต่ละส่วนราชการ เพื่อปฏิบัติราชการตามปริมาณงาน ได้ดังนี้

สายบริหาร

จากการวิเคราะห์และการเก็บปริมาณงานที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก มีตำแหน่งสายบริหารงานท้องถิ่น ๒ ตำแหน่ง คือ ปลัด อบต.และรองปลัด อบต.ซึ่งมีปริมาณงานในแต่ละปีเหมาะสมเท่ากับจำนวนคนที่มีอยู่ จึงไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

สายอำนาจการ

จากการวิเคราะห์และการเก็บปริมาณงานที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก มีตำแหน่งสายอำนาจการ ๓ ตำแหน่ง คือ หัวหน้าสำนักปลัด,ผู้อำนวยการกองคลัง,ผู้อำนวยการกองช่าง และมีปริมาณงานในแต่ละปีเหมาะสมเท่ากับจำนวนคนที่มีอยู่ จึงไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

สายผู้ปฏิบัติ

จากการวิเคราะห์และการเก็บปริมาณงานที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก มีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ๓ ตำแหน่ง ซึ่งในแต่ละปีปริมาณงานงานการเงินและบัญชีมีปริมาณงานเพิ่มขึ้นไม่เหมาะสมเท่ากับจำนวนคนที่มีอยู่ จึงต้องมีการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และให้เป็นไปตามประกาศก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นตำแหน่งและหน้าที่ตามส่วนราชการได้ดังนี้

สายบริหาร

- | | | | |
|---|-------|---|---------|
| ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |

สำนักปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๕ งานพัฒนาชุมชน

และมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. คนงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๓ งานพัฒนารายได้

และมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒ .นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง (กำหนดเพิ่ม)
๒. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน ปง/ชง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๑ งาน ดังนี้

.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง

และมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธา ปง./ชง.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. คนงานประจำรถขยะ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดทำแผน การตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้อง และเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษา หลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งาน ตรวจสอบการทำให้ประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัด คุ่มค่าในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการ ตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วย รับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

และแสดงให้เห็นจำนวนคนในแต่ละสายงานได้ดังนี้

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วน ตำบล	พนักงาน ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
สำนักปลัดอบต.	งานบริหารงานทั่วไป	๒	๒	๒
	งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๑	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-
	งานพัฒนาชุมชน	๑	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๑	๑	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	๑	-
	งานพัฒนารายได้	๑	๑	-
กองช่าง	งานควบคุมการก่อสร้าง	๒	-	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	-	-

๘.๒ การวิเคราะห์ตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้าซึ่งสะท้อนให้เห็นปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวน เท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล แหลมตะลุมพุก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตามตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙									
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	สำนักปลัด อบต.(๑๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง(๑๔)								
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง(๑๕)								
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๒	คนงานประจํารถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๒๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
	รวม	๒๒	๒๓	๒๓	๒๓	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น																			
องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก สามารถนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล																			
เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการ																			
ควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้																			
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตราค่าจ้างคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด									
																	(คน)	(๑)	
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๒๙,๕๖๐	๑๖๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๓๑๙,๐๐๐	๓๓๖,๕๖๐	๓๕๖,๔๘๐	
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๐	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๕,๐๐๐	๔๗๑,๐๖๐	๔๘๙,๑๒๐	
	สำนักงานปลัดอบต.(๑๑)																		
๓.	หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๗๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	
๔.	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๖,๔๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	๕๐๗,๒๔๐	
๕.	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๓๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๑,๒๘๐	
๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	
๗.	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ช.ง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๗,๓๒๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๙๖๐	๑๖๖,๐๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีความรู้)																		
๘.	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๖,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๘๐	๑๓,๑๙๐	๑๓,๓๒๐	๑๕๘,๙๖๐	๑๖๒,๑๕๐	๑๖๕,๘๙๐	
๙.	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๕๐,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๔๐	๑๓,๕๗๐	๑๔,๑๒๐	๑๖๓,๔๐๐	๑๖๖,๙๗๐	๑๗๑,๐๙๐	
๑๐.	ผ.ช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๔๐,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๘๐	๑๒,๖๗๐	๑๓,๑๘๐	๑๕๒,๗๐๐	๑๖๕,๓๗๐	๑๗๑,๕๕๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๑.	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	
๑๒.	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	

ที่	ชื่อสาขางาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องซื้อ			อัตราค่าลงคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด				ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด									
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ													
				(คน)	(๑)	ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง(๐๔)																		
๑๓.	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๐	๓๗๓,๖๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	
	(นักบริหารงานการคลัง)																		
๑๔.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๗๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๗๒๐	๓๖๗,๗๒๐	๓๗๙,๗๒๐	
๑๕.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๐	๒๔๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๒๓,๐๖๐	
๑๖.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๗,๔๘๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๙,๑๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้ควบคุม)																		
๑๗.	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๑๓,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๕๔๐	๑๙,๒๙๐	๒๐,๐๗๐	๒๓๒,๓๘๐	๒๔๑,๖๗๐	๒๔๗,๗๔๐	
๑๘.	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๙๐	๑๔,๐๓๐	๑๔,๖๐๐	๑๖๙,๑๓๐	๑๗๓,๑๖๐	๑๗๙,๗๖๐	
๑๙.	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๔๐,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๗๓๐	๑๓,๒๔๐	๑๓,๗๖๐	๑๕๙,๖๑๐	๑๖๒,๕๕๐	๑๖๖,๖๖๐	
	กองช่าง(๐๕)																		
๒๐.	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๒๐๐	๑๓,๗๒๐	๑๔,๒๔๐	๔๔๙,๙๒๐	๔๖๓,๖๔๐	๔๗๙,๘๘๐	
	(นักบริหารงานช่าง)																		
๒๑.	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๐	๒๔๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๒๓,๐๖๐	
	ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๒.	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑				๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๒๓.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑				๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๑๕,๘๐๐	๔๑๕,๙๒๐	
(๔)	รวม		๒๓	๑๗	๖,๐๗๙,๒๖๐	๓๓๖,๐๐๐	๒๓	๒๓	๒๓	+๑	-	-	๕๙๘,๑๒๐	๒๖๐,๒๙๐	๒๗๑,๘๐๐	๗,๐๓๗,๓๘๐	๗,๒๗๓,๖๗๐	๗,๕๕๕,๔๗๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๐๕๒,๐๐๗	๑,๐๙๑,๐๕๑	๑,๑๓๑,๘๖๑	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๘,๐๘๙,๓๘๗	๘,๓๖๔,๗๒๑	๘,๖๘๗,๒๗๑	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓,๒๓๕,๗๕๑	๓,๓๔๖,๖๘๘	๓,๔๗๔,๙๐๘	

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๒๐,๖๐๐,๐๐๐ บาท = $(๒๐,๖๐๐,๐๐๐ \times ๕\%)$
= ๑,๐๓๐,๐๐๐ $(๒๐,๖๐๐,๐๐๐ + ๑,๐๓๐,๐๐๐)$

= ๒๑,๖๓๐,๐๐๐

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒๑,๖๓๐,๐๐๐ บาท = $(๒๑,๖๓๐,๐๐๐ \times ๕\%)$
= ๑,๐๘๑,๕๐๐ $(๒๑,๖๓๐,๐๐๐ + ๑,๐๘๑,๕๐๐)$

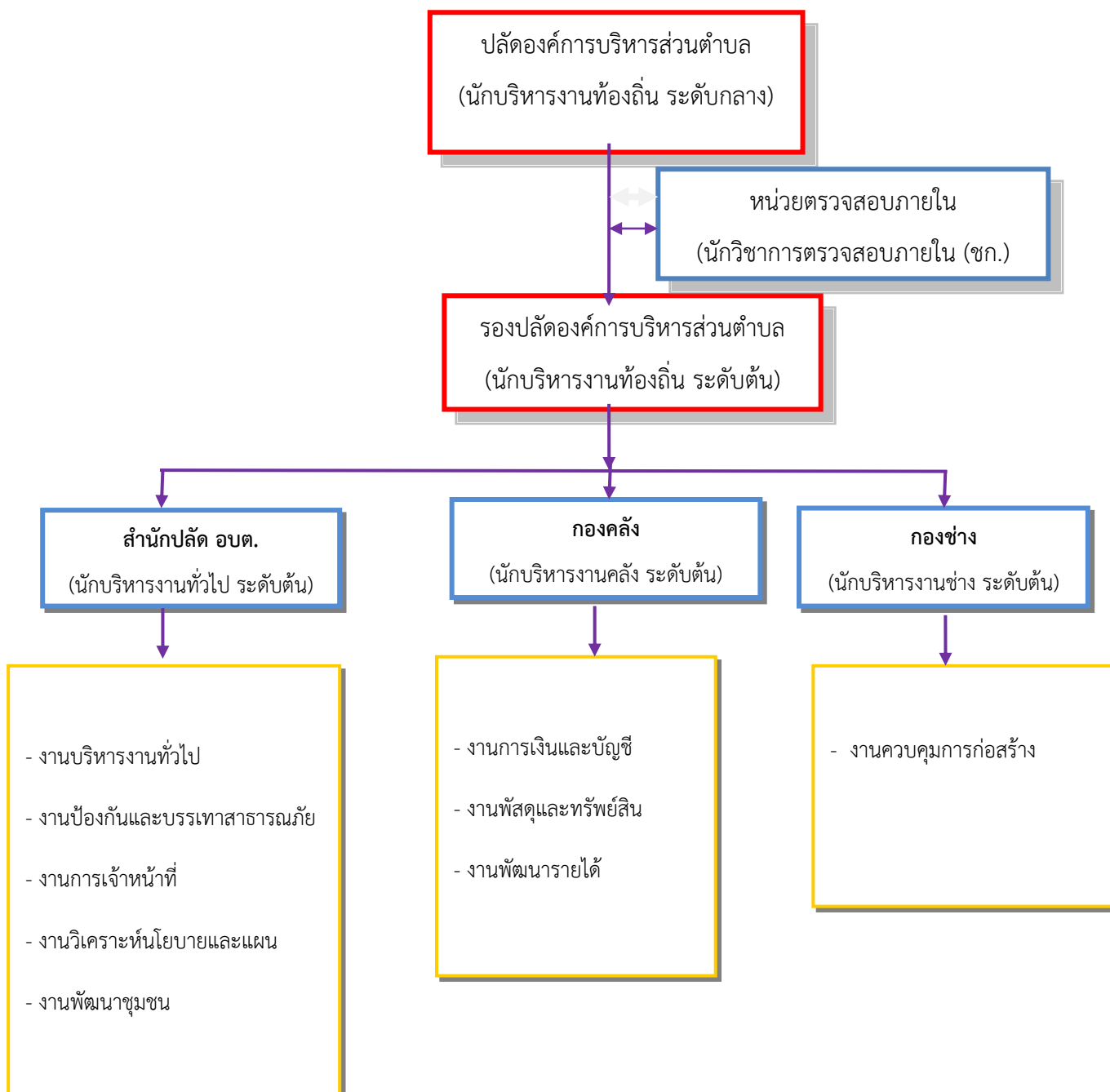
= ๒๒,๗๑๑,๕๐๐

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

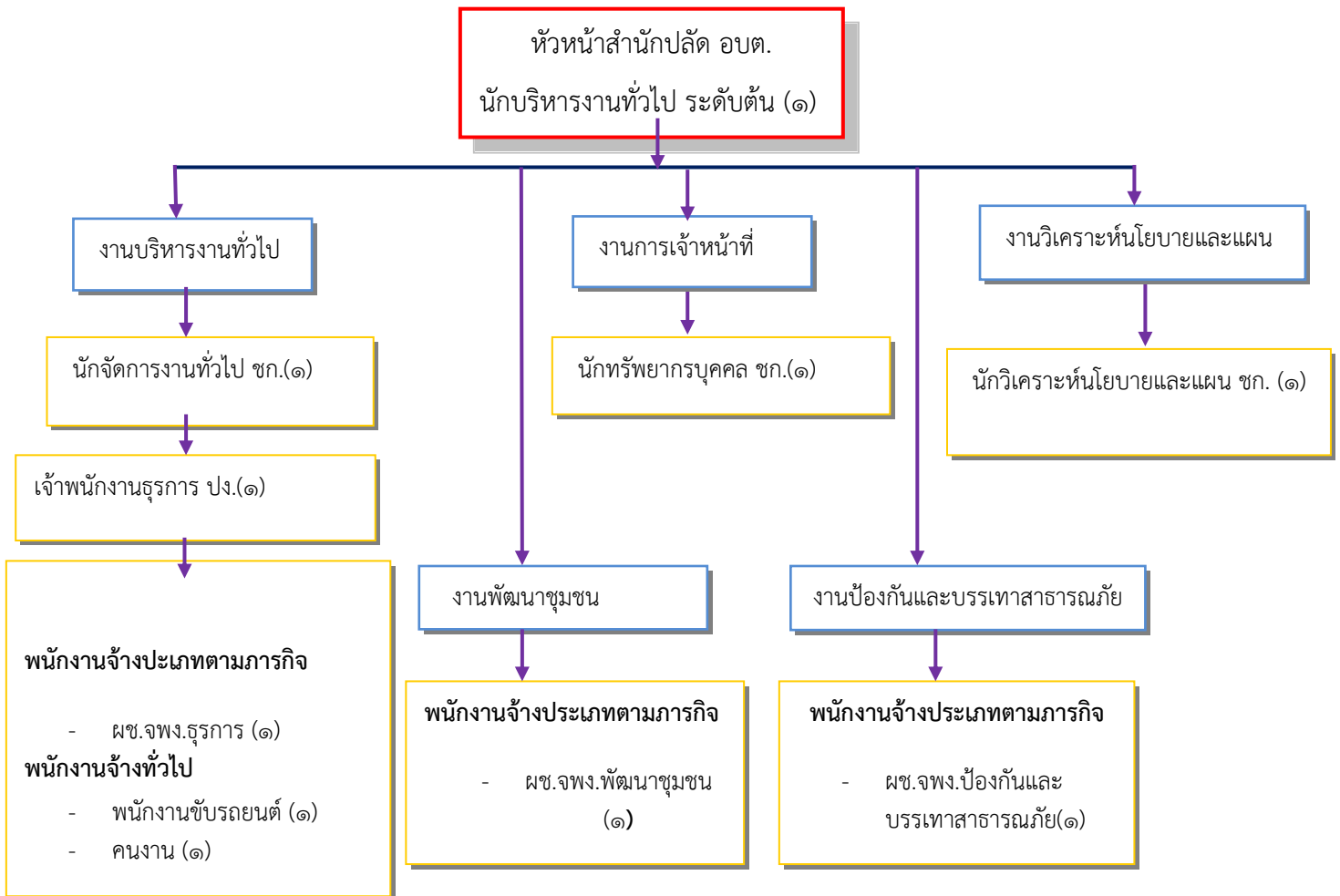
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๒๒,๗๑๑,๕๐๐ บาท = $(๒๒,๗๑๑,๕๐๐ \times ๕\%)$
= ๑,๑๓๕,๕๗๕ $(๒๒,๗๑๑,๕๐๐ + ๑,๑๓๕,๕๗๕)$

= ๒๓,๘๔๗,๐๗๕

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก

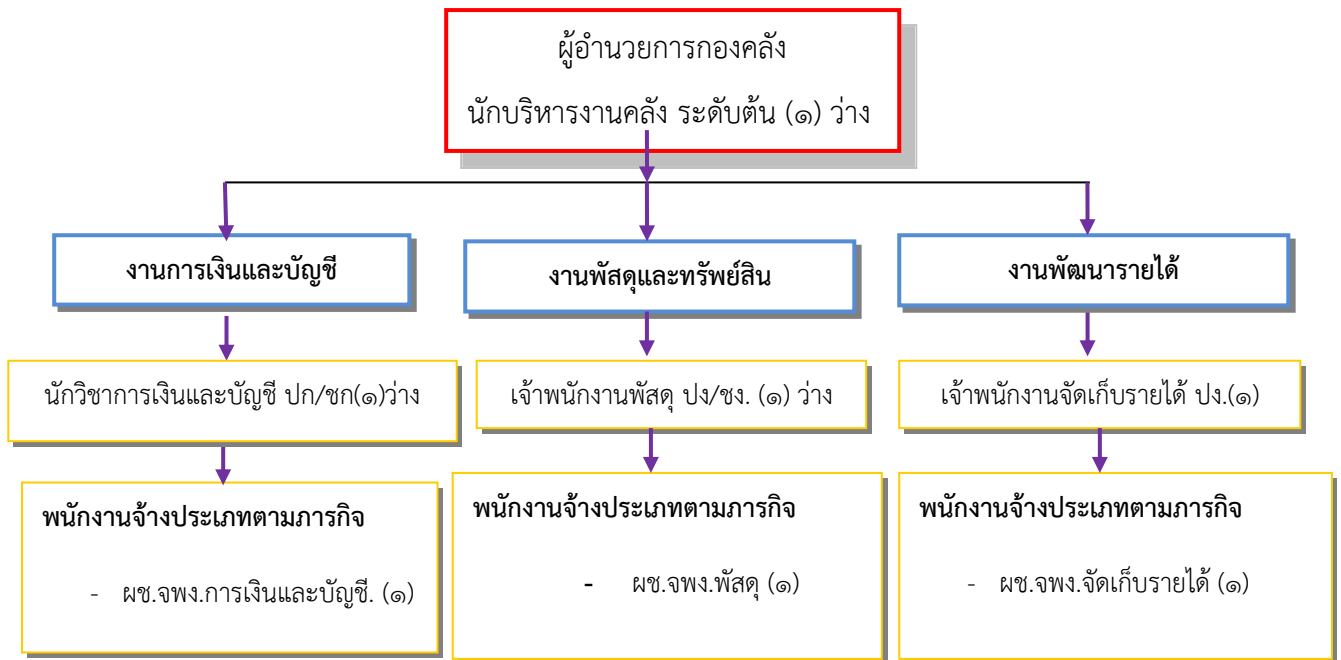


โครงสร้างของสำนักปลัด อบต..



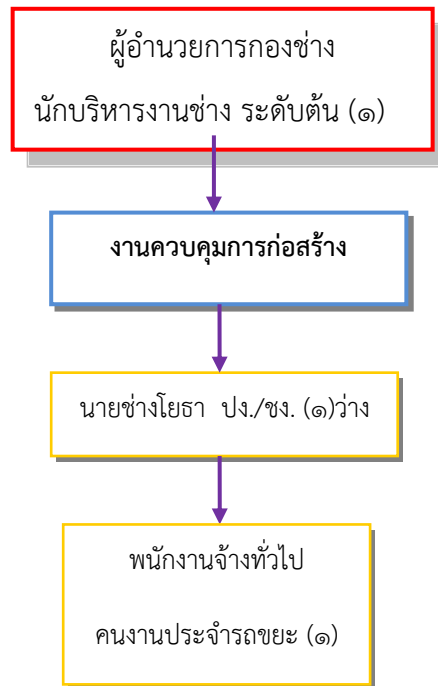
ระดับ ตำแหน่ง	ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๓	-	-	๑	๓	๒	๑๐

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ ตำแหน่ง	ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑		๑	๑	๑	๓	-	๗

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ ตำแหน่ง	ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	๑	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก.(๑)

ระดับ ตำแหน่ง	ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๑	-	-	-	-		๑

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ												
องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช												
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ (เงินค่าตอบแทน)	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายโสมณ สงเสริมสกุล	น.บ.	๒๑-๗-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๒๑-๗-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๕๒,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๙๗,๕๖๐
		(นิติศาสตร์)		(นักบริหารท้องถิ่น)			(นักบริหารท้องถิ่น)		(๔๔,๑๓๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)	
๒	วุ่น		๒๑-๗-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๒๑-๗-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๔๐,๙๔๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๘๙,๙๔๐
				(นักบริหารท้องถิ่น)			(นักบริหารท้องถิ่น)		(๓๗,๔๕๐x๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		
สำนักปลัด อบต.												
๓	วุ่น		๒๑-๗-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	๒๑-๗-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๘๕,๖๐๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		ค่ากลางเงินเดือน (๓,๕๐๐ X ๑๒)			
๔	นางจิรรัตน์ บุญทองสิทธิ์	ร.ม.	๒๑-๗-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๒๑-๗-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๔๖๒,๒๔๐			๔๖๒,๒๔๐
		(รัฐศาสตร์)							(๓๘,๕๒๐ X ๑๒)			
๕	จ.อ.ถิษาชีรีติ บุญเกิด	ร.บ.	๒๑-๗-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๒๑-๗-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๔๔๘,๙๒๐	-	๒๕,๗๒๐	๔๗๔,๖๔๐
		(ทฤษฎีและเทคนิครัฐศาสตร์)							(๓๗,๔๕๐ X ๑๒)		(๒,๑๑๐ X ๑๒)	
๖	น.ส.กัญจวรรณ อัญญสิทธิ์	บ.บ.บ.	๒๑-๗-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๒๑-๗-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๔๒๒,๖๔๐	-		๔๒๒,๖๔๐
		(บริหารธุรกิจ)							(๓๕,๕๒๐ X ๑๒)			
๗	น.ส.ศิริลักษณ์ เนียมวินทร์	ว.ท.บ.	๒๑-๗-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ช.ง.	๒๑-๗-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ช.ง.	๑๔๖,๖๔๐	-	-	๑๔๖,๖๔๐
		วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี							(๑๒,๒๒๐x๑๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)												
๘	น.ส.เสาวรส จรุงवास	ศศ.บ.	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๖,๒๔๐	-	-	๑๓๕,๐๐๐
		(ภาษาอังกฤษ)							(๑๒,๑๓๐ X ๑๒)			
๙	น.ส.อรสา ศรีมิ่งนคร	บ.บ.บ.	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๕๐,๗๖๐	-	-	๑๓๒,๗๒๐
		(ระบบสารสนเทศธุรกิจ)							(๑๒,๕๓๐ X ๑๒)			
๑๐	นายณัฐภัทร แสงสุริยา	ป.ว.ช.	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานป้องกันและ	-	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานป้องกันและ	-	๑๔๐,๕๒๐	-	-	๑๒๕,๒๔๐
		(ช่างยนต์)		บรรพหลาธารณภัย			บรรพหลาธารณภัย		(๑๑,๗๑๐ X ๑๒)			
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๑	วุ่น	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
									(๘,๖๖๐ X ๑๒)			
๑๒	นายสมใจ แซ่หลี	ประถมศึกษาปีที่๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
									(๘,๖๖๐ X ๑๒)			

กองคลัง												
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑๓	ว่าง	-	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		ค่ากลางเงินเดือน	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		๔๓๕,๖๐๐
๑๔	ว่าง	-	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก/ข.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก/ข.				
๑๔	ว่าง	-	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ข.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ข.	๒๓๗,๗๐๐	-	-	ว่างเดิม
									ค่ากลางเงินเดือน			๒๓๗,๗๐๐
๑๕	นางศันสนีย์ เพ็ชรไทยพงศ์	บ.ร.บ. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ข.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ข.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๑๖๘,๓๖๐
									(๑๔๐๓๐ X ๑๒)			
๑๖	นางบัณฑิตา ไชยเดชา	ป.ร.ส. (การบัญชี)	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๑๓,๘๔๐	-	-	๒๑๓,๘๔๐
									(๑๗,๘๒๐ X ๑๒)			
๑๗	น.ส.พวงทอง สุวรรณสังข์	บ.ร.บ. (บัญชี)	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๕,๖๔๐	-	-	๑๕๕,๖๔๐
									(๑๒,๙๗๐ X ๑๒)			
๑๘	น.ส.วิวรรณ แผลมรุ่งเรือง	ป.ร.ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๐,๘๘๐	-	-	๒๐,๘๘๐
									(๑๒,๒๔๐ X ๑๒)			
กองช่าง												
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑๙	นายอินกรรณ์ คุระแก้ว	-	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(๓๖,๓๑๐ X ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		๔๗๗,๗๒๐
๒๐	ว่าง	-	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง/ข.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง/ข.	๒๓๗,๗๐๐	-	-	ว่างเดิม
									ค่ากลางเงินเดือน			๒๓๗,๗๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๑	ว่าง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ X ๑๒)			
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๒๒	นางสาวพนิดา นริศ	ค.บ.บ.บ.ร.	๒๑-๓-๑๒-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ข.	๒๑-๓-๑๒-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ข.	๔๐๒,๗๒๐	-	-	๔๐๒,๗๒๐
									(๓๓,๕๖๐ X ๑๒)			

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะ ๓ ปี ให้สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุกต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล โดยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆเช่นภาคเอกชน ภาคประชาชนสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่วงดุลการกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเช่นภาคเอกชน ภาคประสังคม ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องรับกับการทำงานในแนวทางระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมอบไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสาน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดความสามารถสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงาน สมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง(Digital Government Skill Seft-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายโดยภาพรวมในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก ได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมตะลุมพุก ดังต่อไปนี้

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

ทั้งนี้ หากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก

