



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้สำหรับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง ตามระยะเวลาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

  
(นายหรั่งหีม มามาตย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ**  
**พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

**องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง**  
**อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่**

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง ได้มีการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่เพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง ให้เหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อกิจการตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง



# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง <sup>ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น</sup> <del>ที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</del> จะดำเนินการ	๑๐
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๗



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

---

องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ มีหลักการและเหตุผลที่ต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

## ๒. วัตถุประสงค์

---

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลองมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ (ก.อบต.จังหวัดกระบี่) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลองดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง ที่ ๒๒๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

๑. นายหรั้ม	มามาตย์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง	เป็นประธาน
๒. ว่าที่ ร.ต.ธีระชัย	กลีบแก้ว	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง	กรรมการ
๓. นางสาวระพี	สุรินทร์ทอง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายมนตรี	หลี่จิ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางศกวรรณ	เอ่งฉ้วน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นางนัฏฐาพร	จินดานคร	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. นางสาวสมเสียน	ทองประทีป	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นางปราณี	ศรีรอด	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลเหนือคลอง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลองบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกระบี่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคคลกรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด



๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ไปในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคต มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับตามเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น เปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลาย จะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๗ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลเหนือคลอง ๑๐,๒๗๓ คน จำนวนครัวเรือน ๓,๘๐๙ ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ ๒๖.๕๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๖,๖๐๐ ไร่ อาชีพหลักประชากรส่วนมากในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง ประกอบอาชีพการเกษตรเป็นรายได้หลัก การเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง มีพื้นที่เกษตรทั้งหมด ๘,๒๗๔ ไร่ ส่วนมากปลูกยางพารา การปศุสัตว์ ประชากรส่วนใหญ่เลี้ยงเลี้ยง ไก่ แพะ โค สุกร ฯลฯ ไว้เพื่อการอุปโภคและ บริโภคและใช้แรงงานในครัวเรือน

องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้านโดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆมาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ จำนวน ๕ ด้านดังนี้

### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาเส้นทางการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- (๔) ปัญหาระบบประปาหมู่บ้าน มีไม่เพียงพอ

#### ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- (๓) จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค- บริโภคในพื้นที่
- (๔) จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค- บริโภค

### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

#### สภาพปัญหา

- (๑) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- (๒) การขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- (๓) ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่คงที่
- (๔) การขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาการเกษตร

#### ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการให้กลุ่มอาชีพต่างๆ ได้มีความรู้ในอาชีพของกลุ่ม
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย



#### ๔.๓ ด้านสังคม

##### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) ปัญหาในการแควะรังภัยต่างๆ อาสาสมัครต่างๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจายไม่เป็นระบบ
- (๓) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน
- (๔) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

##### ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆ ในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- (๓) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- (๔) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

#### ๔.๔ ด้านการเมือง และการบริหาร

##### สภาพปัญหา

- (๑) บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่
- (๒) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง
- (๓) องค์กรภาคเอกชนยังไม่เข้มแข็ง
- (๔) ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

##### ความต้องการ

- (๑) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดอบรมและส่งเสริมให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๓) สนับสนุนการจัดเวทีประชาคมระดับหมู่บ้านและตำบล เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี และกลุ่มอาชีพอื่นๆ
- (๔) เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานของ อบต. โดยตั้งเป็นที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตำบล

#### ๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### สภาพปัญหา

- (๑) แม่น้ำลำคลอง ตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้ระบายน้ำไม่สะดวก
- (๒) มีการบุกรุก ทำลายป่า ในเขตป่าสงวนและที่ดินสาธารณะ
- (๓) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม

##### ความต้องการ

- (๑) ขุดลอกวัชพืชในแม่น้ำลำคลองให้น้ำสามารถระบายออกได้สะดวก
- (๒) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๓) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม

#### ๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

##### สภาพปัญหา

- (๑) บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่
- (๒) การรณรงค์ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อยังไม่ต่อเนื่อง เช่น โรคไข้เลือดออกยังระบาดอยู่
- (๓) ปัญหาโรคอุบัติขึ้นใหม่ เช่น โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID ๑๙)
- (๔) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ
- (๕) ขาดการบริหารจัดการด้านขยะ และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่อย่างเพียงพอ

##### ความต้องการ

- (๑) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดฝึกอบรม และดำเนินกิจกรรมรณรงค์ป้องกันและควบคุมโรคติดต่ออย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- (๓) มีมาตรการควบคุมโรค เพื่อป้องกันการแพร่ระบาด
- (๔) จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๕) การบริหารจัดการขยะและสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่และมีประสิทธิภาพ

#### ๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

##### สภาพปัญหา

- (๑) การส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมยังไม่เพียงพอ และต่อเนื่อง
- (๒) ภูมิปัญญาท้องถิ่นยังไม่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง
- (๓) ขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรมและสืบสานประเพณีของตำบล

##### ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมให้เพียงพอและต่อเนื่อง
- (๒) ส่งเสริมสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๓) ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และสืบสานประเพณีของตำบล

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง

##### จุดแข็ง

๑. พื้นที่ตำบลเหนือคลอง เป็นพื้นที่ที่มีเส้นทางสามารถเชื่อมหลายตำบลและอำเภอ
๒. ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ไม่มีความขัดแย้งทางด้านศาสนา
๓. มีผลผลิตทางการเกษตรที่สมบูรณ์
๔. มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ และมีการรวมกลุ่มของประชาชน
๕. มีศูนย์เด็กเล็กรองรับการศึกษา ก่อนวัยเรียนที่ได้มาตรฐาน
๖. มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เพื่อรองรับการศึกษานอกระบบ

๗. มีวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่เป็นเอกลักษณ์และยึดเหนี่ยวจิตใจของคนในชุมชน
๘. มีศูนย์ อปพร. ดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความปลอดภัยในหมู่บ้าน

#### จุดอ่อน

๑. การคมนาคมในเขตหมู่บ้านยังไม่สะดวกเท่าที่ควร
๒. ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานยังไม่ทั่วถึงทั้งตำบล
๓. ไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวทางทะเล
๔. ไม่มีศูนย์กลางทางการเกษตรรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๕. หน่วยงานขาดบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะด้านเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ

#### โอกาส

๑. หน่วยงานราชการอื่นสนับสนุนให้การช่วยเหลือ
๒. มีกฎหมายสนับสนุนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. มีการประสานงานที่ดีระหว่าง อบต. กับ ชุมชน

#### อุปสรรค

๑. งบประมาณในการพัฒนามืออย่างจำกัด
๒. ราคาสินค้าทางการเกษตรไม่แน่นอน
๓. การจัดสรรงบประมาณไม่สอดคล้องกับการดำเนินงาน และไม่ปฏิบัติตามกฎหมายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



## ๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

### วิสัยทัศน์

“เหนือคลอง ก้าวหน้า การศึกษา ก้าวไกล ใส่ใจสิ่งแวดล้อม”

### พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๒. พัฒนาเศรษฐกิจ
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน และประชาชน
๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

### จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. การคมนาคมและการขนส่งมีความสะดวกรวดเร็ว
๒. มีน้ำอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ยกระดับคุณภาพการศึกษาของเด็ก เยาวชนและประชาชน
๕. ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมและสืบทอด
๖. ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และมีความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลองนั้นเป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลองให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลองจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลองยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนานอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลองกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

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

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

ดังนี้

เกี่ยวข้องดังนี้



๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่  
เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง  
ปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่  
เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น  
(มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีต ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น  
(มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้  
ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของอปท. (มาตรา ๑๗(๓))
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วน  
ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหา  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการ  
ของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับ  
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล  
และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

จากภารกิจอำนาจหน้าที่ รวมทั้งยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือ  
คลอง จึงได้กำหนดภารกิจของส่วนราชการในสังกัด ดังนี้

๑. สำนักปลัด ให้มีภารกิจ ดังนี้

๑.๑ ด้านบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น



- การพัฒนาบุคลากร
- การพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
- งานการตรวจสอบภายใน
- กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชน
- หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนการควบคุม และการจัดระเบียบสังคม

๑.๓ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานรองรับการขยายตัวด้านการท่องเที่ยว
- การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งให้กลุ่มเกษตรกร ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้

๑.๔ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล
- กิจกรรมอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชน
- หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

## ๒. กองคลัง ให้มีภารกิจ ดังนี้

๒.๑ ด้านการเงินและบัญชี มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การรับเงินและเบิกจ่ายเงิน
- การจัดทำและตรวจสอบกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานการบัญชี
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน
- งานรายงานทางการเงิน

๒.๒ ด้านพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- งานจัดเก็บภาษีที่ดินและโรงเรือนและภาษีป้าย
- งานการจัดเก็บค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น ๆ
- งานควบคุมการรับ เก็บรักษา และนำส่งเงิน
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานทะเบียนพาณิชย์

๒.๓ ด้านทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- งานการจัดซื้อ การจัดจ้าง
- งานการพัสดุ
- งานการเก็บรักษา การซ่อมแซม และการจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด
- การตรวจรับพัสดุ
- งานทะเบียน ควบคุมและเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ
- งานการทำสัญญาต่าง ๆ

๒.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล
- กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชน
- หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กองช่าง ให้มีภารกิจ ดังนี้

๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าและแสงสว่าง
- การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ
- กิจการประปา
- การควบคุมอาคาร
- การผังเมือง

๓.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๓.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การปรับปรุงแหล่งชุมชน การควบคุมและการจัดระเบียบที่อยู่อาศัย

๓.๔ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ
- การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๓.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล
- กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชน
- หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้มีภารกิจ ดังนี้

##### ๔.๑ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดการศึกษาปฐมวัย
- การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมการกีฬาเด็ก เยาวชน และประชาชน
- การส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานของหลักสูตรการศึกษา
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง

##### ๔.๒ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- การทำนุบำรุงศาสนา บำรุง รักษา ส่งเสริมและฟื้นฟูศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

##### ๔.๓ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ส่วนตำบล

- การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล
- กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชน
- หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### ๕. กองสวัสดิการสังคม ให้มีภารกิจ ดังนี้

##### ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์มีหน้าที่ดังนี้

- งานสงเคราะห์ประชาชน ผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง
- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ
- งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ
- งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว
- งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคประชาชน
- งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่างๆ
- งานส่งเสริมสวัสดิการสตรีและสงเคราะห์สตรีบางประเภท
- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์
- งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ
- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

##### ๕.๒ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน มีหน้าที่ดังนี้

- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ
- งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร้ที่พึ่ง เร่ร่อน ถูกทอดทิ้ง
- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอองและปัญญา
- งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- งานให้คำปรึกษา แนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่างๆ
- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย



๕.๓ งานพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ดังนี้

- งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน เพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง
- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
- งานจัดระเบียบชุมชน
- งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน
- งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้แก่ชุมชน
- งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม
- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๕.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี มีหน้าที่ดังนี้

- งานส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชน
- งานเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาสตรี
- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง

ลำดับ ที่	ยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑.	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ระบบการคมนาคมขนส่ง มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการ ของประชาชน	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ทางเท้า สะพาน ทำเทียบเรือ คูระบาย น้ำ และท่อระบายน้ำ ๒. ก่อสร้าง ขยายเขตไฟฟ้า สาธารณะ และโทรศัพท์ สาธารณะ ๓. ก่อสร้าง ขยายเขตระบบ ประปา ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อ การอุปโภค บริโภค และเพื่อ การเกษตร
๒.	การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพ ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น	๑. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้าง อาชีพ และยกระดับรายได้ ๒. สนับสนุนกิจกรรมกลุ่ม อาชีพต่าง ๆ รวมถึงธุรกิจ ร้านค้าชุมชน ๓. ปรับปรุง พัฒนาคุณภาพ ผลผลิตทางการเกษตร ๔. ส่งเสริมด้านการตลาดของ สินค้าและผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ๕. สนับสนุนและส่งเสริมเพื่อ สร้างความเข้มแข็งให้กับ เกษตรกรรายย่อยในภาค เกษตรกรโดยใช้หลักเศรษฐกิจ พอเพียง
๓.	การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและ สังคม	การพัฒนาคุณภาพชีวิต การ จัดการด้านสวัสดิการสังคม กีฬา นันทนาการและ สาธารณสุขมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้ สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นรวมถึง การจัดการสวัสดิการและสังคม สงเคราะห์ ๒. ส่งเสริมความเข้มแข็งของ สถาบันครอบครัวชุมชนและ สังคม

ลำดับ ที่	ยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
			<p>๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเด็ก เยาวชนนักเรียน นักศึกษาให้มีความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล</p> <p>๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความสงบเรียบร้อย และความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>๕. ส่งเสริมกิจการสาธารณสุขและพัฒนา สุขอนามัยของประชาชน</p> <p>๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไข ปัญหาโรคระบาด</p> <p>๗. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านการกีฬาในทุก ระดับ</p>
๔.	การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว	พัฒนา/ส่งเสริมให้มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์/วิถีชุมชนในพื้นที่	๓. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยวเพื่อรองรับการขยายตัวของภาคการท่องเที่ยวที่มีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง
๕.	การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษา ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ และฟื้นฟู	<p>๑. ส่งเสริมสนับสนุนสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. ส่งเสริมสนับสนุนการเฝ้าระวัง การป้องกัน การบำบัด และการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการขยะ</p>



ลำดับ ที่	ยุทธศาสตร์การพัฒนา อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๖.	การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	พัฒนาการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน	<ol style="list-style-type: none"><li>๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากรทางด้าน การศึกษาให้ได้มาตรฐานทุกระดับ</li><li>๒. ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต</li><li>๓. ส่งเสริมให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ของประชาชน</li><li>๔. ส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรทางศาสนาทุกศาสนา</li><li>๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบทอดกิจกรรมทางศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</li></ol>
๗.	การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร	การบริหารงานและปฏิบัติงานของอบต. มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น	<ol style="list-style-type: none"><li>๑. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในระดับต่างๆ</li><li>๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงการบูรณาการแผนชุมชน แผนอำเภอ และแผนจังหวัด</li><li>๓. พัฒนาประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจในการดำเนินงาน รวมถึงอำนาจหน้าที่ของ อบต.</li><li>๔. พัฒนา ปรับปรุง เครื่องมือ เครื่องใช้ และ สถานที่ปฏิบัติงานให้พร้อมต่อการบริการประชาชน</li><li>๕. ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล</li></ol>

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

---

### ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
- (๒) การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
- (๓) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๔) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๕) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๖) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๗) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- (๘) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน



## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ได้แก่

องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า จึงมีการลดภารกิจและยุบเลิกประเภทตำแหน่งที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ดังนี้

- |                        |                |
|------------------------|----------------|
| - พนักงานส่วนตำบล      | จำนวน ๒๐ อัตรา |
| - พนักงานครูส่วนตำบล   | จำนวน ๓ อัตรา  |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑๗ อัตรา |
| - พนักงานจ้างทั่วไป    | จำนวน ๙ อัตรา  |

รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๙ อัตรา

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาจัดตั้งเป็นส่วนต่อไปดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการและสารบรรณ</li><li>- งานการเจ้าหน้าที่</li><li>- งานเลือกตั้งและลงทะเบียนข้อมูล</li><li>- งานรัฐพิธี</li><li>- งานตรวจสอบภายใน</li><li>- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</li><li>- งานข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์</li><li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li></ul> <p><u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบายและแผน</li><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานงบประมาณและข้อบัญญัติ</li></ul> <p><u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานกฎหมายและคดี</li><li>- งานนิติกรรม สัญญา</li><li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์</li><li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li><li>- งานสอบสวน วินัย ละเมิด</li><li>- งานศูนย์ดำรงธรรม ศูนย์ยุติธรรมตำบล</li></ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการและสารบรรณ</li><li>- งานเลือกตั้งและลงทะเบียนข้อมูล</li><li>- งานรัฐพิธี</li><li>- งานตรวจสอบภายใน</li><li>- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</li><li>- งานข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์</li><li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li><li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li><li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li></ul> <p><u>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานโครงสร้างและอัตรากำลัง</li><li>- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</li><li>- งานเลื่อนขั้นเงินเดือน</li><li>- งานทะเบียนประวัติ</li><li>- งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</li></ul> <p><u>๑.๓ งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบายและแผน</li><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานงบประมาณและข้อบัญญัติ</li><li>- งานควบคุมติดตามและประเมินผลแผน</li><li>- งานสารสนเทศนโยบายและแผน</li><li>- งานแผนการดำเนินงานประจำปี</li></ul> <p><u>๑.๔ งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานกฎหมายและคดี</li><li>- งานนิติกรรม สัญญา</li><li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์</li><li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li><li>- งานสอบสวน วินัย ละเมิด</li><li>- งานศูนย์ดำรงธรรม ศูนย์ยุติธรรมตำบล</li></ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกันและช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานฝึกซ้อมและกู้ภัย</li> <li>- งานศูนย์ อปพร.</li> <li>- งานศูนย์กู้ชีพกู้ภัยอบต.</li> </ul> <p><u>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ul>	<p><u>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกันและช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานฝึกซ้อมและกู้ภัย</li> <li>- งานศูนย์ อปพร.</li> <li>- งานศูนย์กู้ชีพกู้ภัยอบต.</li> </ul> <p><u>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานควบคุมและจัดการสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานควบคุมโรค</li> <li>- งานบริหารสาธารณสุข</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul>	
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำและตรวจสอบฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><u>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานประเมินการจัดเก็บรายได้และแผนที่ภาษี</li> <li>- งานทะเบียนพาณิชย์</li> </ul> <p><u>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> <li>- งานธุรการและสารสนเทศ</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำและตรวจสอบฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><u>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานประเมินการจัดเก็บรายได้และแผนที่ภาษี</li> <li>- งานทะเบียนพาณิชย์</li> </ul> <p><u>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> <li>- งานธุรการและสารสนเทศ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานก่อสร้างและซ่อมแซมถนน</li><li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ</li><li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li><li>- งานประเมินราคา</li><li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li><li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li></ul> <p><u>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานประสานกิจการประปา</li><li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li><li>- งานระบายน้ำ</li><li>- งานสำรวจและแผนที่</li><li>- งานวางแผนและพัฒนาผังเมือง</li><li>- งานควบคุมผังเมือง</li></ul>	<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานก่อสร้างและซ่อมแซมถนน</li><li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ</li><li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li><li>- งานประเมินราคา</li><li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li><li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li></ul> <p><u>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานประสานกิจการประปา</li><li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li><li>- งานระบายน้ำ</li><li>- งานสำรวจและแผนที่</li><li>- งานวางแผนและพัฒนาผังเมือง</li><li>- งานควบคุมผังเมือง</li></ul> <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานกิจการประปา</li><li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li></ul> <p><u>๓.๔ งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม</li><li>- งานซ่อมแซม บำรุงรักษา อาคารสิ่งก่อสร้าง</li></ul> <p>สาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานดูแลรักษาความสะอาดและสถานที่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน</li></ul>	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p><u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานส่งเสริมสนับสนุน การเรียนรู้ชุมชน</li><li>- งานงานสนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กและอนุบาล</li><li>- งานประสานและสนับสนุนโรงเรียน</li><li>- งานเทคโนโลยีสารสนเทศ</li></ul> <p><u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานส่งเสริมการศึกษากิจกรรมด้านศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม</li><li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li><li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li></ul>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน</li><li>- งานแผนงานและวิชาการ</li><li>- งานนิเทศการศึกษา</li><li>- งานธุรการและพัสดุ</li></ul> <p><u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการศึกษานอกระบบ</li><li>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li><li>- งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม</li></ul> <p><u>๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานจัดการแข่งขันกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ</li><li>- งานประชาสัมพันธ์</li></ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	หมายเหตุ
	<b>๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b> - งานส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและการประเมินผล - งานจัดมุมการเรียนรู้ ผลิตสื่อประกอบหน่วยการเรียนรู้การสอน และธุรการชั้นเรียน - งานกิจกรรมนักเรียนและตรวจสอบภาวะโภชนาการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย	
<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> - งานธุรการ - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์	<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> - งานธุรการ - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใดจึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถตักหน้าขุดหลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม รอจัดสรร
ครู ค.ศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๙</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๖</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>+๓-๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมอัตรากำลังทั้งหมด</b>	<b>๔๙</b>	<b>๕๑</b>	<b>๕๑</b>	<b>๕๑</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง

๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๔๔,๙๓๐	๕๓๙,๑๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐

๑) สำนักงานปลัด มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานทั่วไประดับต้น	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๕	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๓๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๔,๔๕๐	๑๕๕,๕๒๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๑๖๐	๑๕๗,๙๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๙,๗๘๐	๑๑๗,๓๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๑๒	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๓	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	นิติกร ปก/ชก	๑	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐
๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง	๑	๘,๗๕๐	๔๙,๖๕๐	๒๙๗,๙๐๐

๒) กองคลัง มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้การ

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานคลังระดับต้น	๑	๓๓,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๒๐,๓๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๕,๕๙๐	๑๘๗,๐๘๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐

หมายเหตุ ในปี ๒๕๖๔, ๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น



๓) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานช่างระดับต้น	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒๒,๔๙๐	๒๖๙,๘๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๐,๕๘๐	๑๒๖,๙๖๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๕,๙๒๐
๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๓,๘๓๐	๑๖๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๒๔๐	๑๕๘,๘๘๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถตักหน้าขุดหลัง)	๑	๑๑,๘๗๐	๑๔๒,๔๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑๓,๐๔๐	๑๕๖,๔๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑๒,๐๗๐	๑๔๔,๘๘๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๙	คนงาน	๓	๙,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๐	คนงานประจำรถขยะ	๔	๙,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ ในปี ๒๕๖๔, ๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานการศึกษาาระดับต้น	๑	๓๕,๗๗๐	๔๒๙,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๒๒,๐๔๐	๒๖๔,๔๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๐,๙๒๐
๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๒๑,๙๗๐	๒๖๓,๖๔๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐
๕	ครู	๓					
๖	ผู้ดูแลเด็ก	๒					

ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้ โดยการสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	ครู	๑	๑๕,๔๔๐	๔๑,๖๒๐	๓๔๒,๓๖๐

๕) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น	๑	๓๖,๘๖๐	๔๔๒,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐
๒	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑๗,๒๙๐	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๒๒,๙๖๐	๒๗๕,๕๒๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๔	นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ	๑	๑๘,๘๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐
๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐



ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการยุบเลิก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑.๒
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๓๐,๘๔๐	๒๒,๖๐๐	ยุบเลิก

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๕ , ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๖) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๔๘,๓๐๐,๐๐๐ บาท	๕๐,๗๑๕,๐๐๐ บาท	๕๓,๒๕๐,๗๕๐ บาท







๙. การระดมค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสถาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			การระดมค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑๘๗,๐๘๐	๐	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๙๓,๖๘๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๗,๖๐๐	๑๙๓,๖๘๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๗,๖๐๐	(๑๕,๕๔๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑๕๓,๕๒๐	๐	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๕๙,๗๒๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๕๙,๗๒๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๖๓,๐๘๐	(๑๑,๙๖๐)
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๔๔,๐๐๐	๑๕๐,๘๔๐	๑๔๗,๗๒๐	๑๔๔,๐๐๐	๑๕๐,๘๔๐	๑๔๗,๗๒๐	(๑๑,๕๐๐)
<b>กองช่าง ๐๕</b>																			
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๓๕๕,๖๒๐	๓๖๑,๙๖๐	๓๖๘,๒๖๐	๓๕๕,๖๒๐	๓๖๑,๙๖๐	๓๖๘,๒๖๐	(๒๙,๑๐๐)
๒๓	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๒๗๖,๒๘๐	๒๘๒,๖๘๐	๒๸๙,๐๘๐	๒๗๖,๒๘๐	๒๘๒,๖๘๐	๒๸๙,๐๘๐	(๒๒,๕๔๐)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑๔๗,๒๒๐	<del>๑๔๗,๒๒๐</del>	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๕๓,๖๒๐	๑๖๐,๐๒๐	๑๖๖,๔๒๐	๑๕๓,๖๒๐	๑๖๐,๐๒๐	๑๖๖,๔๒๐	(๑๓,๘๓๐)
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑๒๖,๙๖๐	๐	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๓๓,๓๖๐	๑๴๐,๐๖๐	๑๴๖,๗๖๐	๑๓๓,๓๖๐	๑๴๐,๐๖๐	๑๴๖,๗๖๐	(๑๐,๕๘๐)
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๕๘,๘๘๐	๐	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๖๕,๒๘๐	๑๗๑,๖๘๐	๑๗๘,๐๘๐	๑๖๕,๒๘๐	๑๗๑,๖๘๐	๑๗๘,๐๘๐	(๑๓,๖๐๐)
๒๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑	๑๕๒,๔๔๐	๐	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๕๘,๘๔๐	๑๖๕,๒๘๐	๑๗๑,๖๘๐	๑๕๘,๘๔๐	๑๖๕,๒๘๐	๑๗๑,๖๘๐	(๑๓,๘๓๐)
๒๘	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา		๑	๑๕๖,๔๘๐	๐	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๖๒,๘๘๐	๑๶๙,๒๘๐	๑๷๕,๖๘๐	๑๖๒,๘๘๐	๑๶๙,๒๘๐	๑๷๕,๖๘๐	(๑๓,๐๐๐)
๒๙	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา		๑	๑๔๔,๘๘๐	๐	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑๕๑,๒๘๐	๑๵๗,๖๘๐	๑๖๔,๐๘๐	๑๕๑,๒๘๐	๑๵๗,๖๘๐	๑๖๔,๐๘๐	(๑๒,๐๓๐)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๓๐	คนงาน		๓	๓๒๔,๐๐๐	<del>๓๒๔,๐๐๐</del>	๓	-	-	-	๓	๓	๓	๓๓๐,๐๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๔๒,๐๐๐	๓๓๐,๐๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๔๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๑	คนงานประจำรถขยะ		๔	๔๓๒,๐๐๐	<del>๔๓๒,๐๐๐</del>	๔	-	-	-	๔	๔	๔	๔๳๘,๐๐๐	๔๴๔,๐๐๐	๔๵๐,๐๐๐	๔๳๘,๐๐๐	๔๴๔,๐๐๐	๔๵๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
<b>โครงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๐๘</b>																			
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๔๳๕,๖๔๐	๔๴๒,๐๘๐	๔๴๘,๕๒๐	๔๳๕,๖๔๐	๔๴๒,๐๘๐	๔๴๘,๕๒๐	(๓๕,๗๓๐)
๓๓	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๒๙,๑๒๐	๐	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๓๐,๖๒๐	๓๒,๑๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๐,๖๒๐	๓๒,๑๒๐	๓๓,๖๒๐	(๒๑,๑๐๐)
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๒๖๔,๔๘๐	๐	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๒๷๐,๘๘๐	๒๷๗,๒๘๐	๒๘๓,๖๘๐	๒๷๐,๘๘๐	๒๷๗,๒๘๐	๒๘๓,๖๘๐	(๒๒,๐๐๐)
๓๕	ครู	ชำนาญการ	๑	๐	๐	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๓๖	ครู	ค.ศ.๑	๒	๐	๐	๒	-	-	-	๒	๒	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๓๗	ครู	ชำนาญการ	๑	-	๐	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐
																			กำกับเพิ่มเติม



๗. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตราการงัดคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๒๖๓,๖๔๐	๐	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๒๗๒,๘๘๐	๒๗๒,๘๘๐	๒๗๒,๘๘๐	(๒๑,๙๗๐)		
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก		๒	๐	๐	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐			
๔๐	ผู้ช่วยนักวิชาการสังคม (นักวิชาการสังคม)	ต้น	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๑,๗๖๐	๔๐๑,๗๖๐	๔๐๑,๗๖๐	(๓๖,๘๖๐)		
๔๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๕,๑๖๐	๒๑๕,๑๖๐	๒๑๕,๑๖๐	(๑๗,๖๙๐)		
๔๒	นักสังคมสงเคราะห์	ปฏิบัติการ	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๓๓,๗๖๐	(๑๘,๘๔๐)		
๔๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๒๗๕,๕๒๐	๐	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๓๒๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๘๕,๘๔๐	(๒๒,๙๖๐)		
๔๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก		
(๔)	รวม		๕๑	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	(๑๕,๐๐๐)		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๔๘,๓๐๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๕๐,๗๑๕,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๕๓,๒๔๐,๗๕๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = (๔๘,๓๐๐,๐๐๐) X ๔๐% = ๑๙,๓๒๒,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = (๕๐,๗๑๕,๐๐๐) X ๔๐% = ๒๐,๒๘๖,๐๐๐

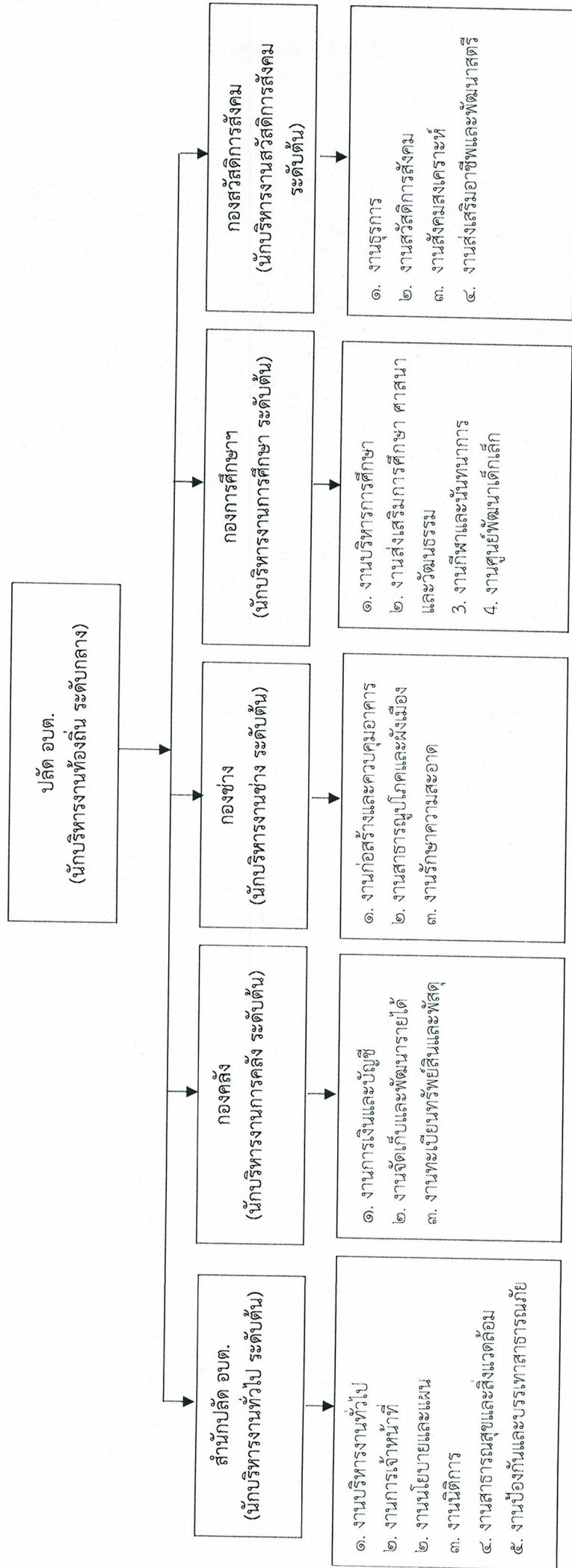
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = (๕๓,๒๔๐,๗๕๐) X ๔๐% = ๒๑,๒๙๖,๓๐๐

คณงานทั่วไป ปรับปรุงชื่อ เป็นคนงาน ให้สอดคล้องกับกับสายงานพนักงานส่วนตำบลตามระบบเจ้าแม่กตัญญูแห่งเมืองประจวบคีรีขันธ์ (ระบบแม่จ) , ประจวบฯ ก.อบต.



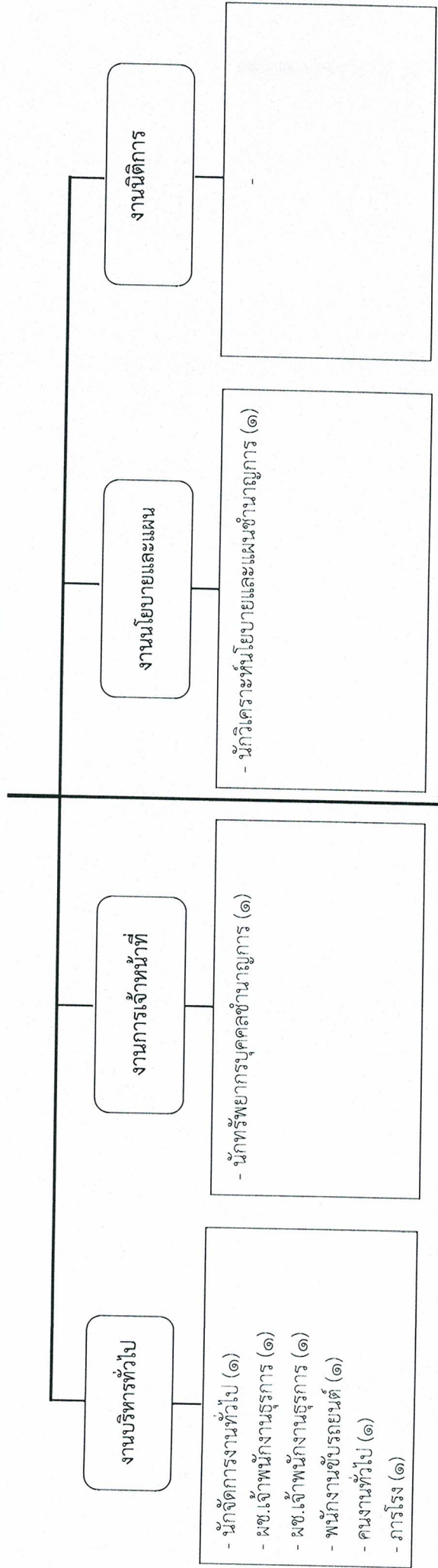
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล



สำนักงานปลัด

สำนักงานปลัด อบต.  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



งานสาธารณสุขและ  
สิ่งแวดล้อม

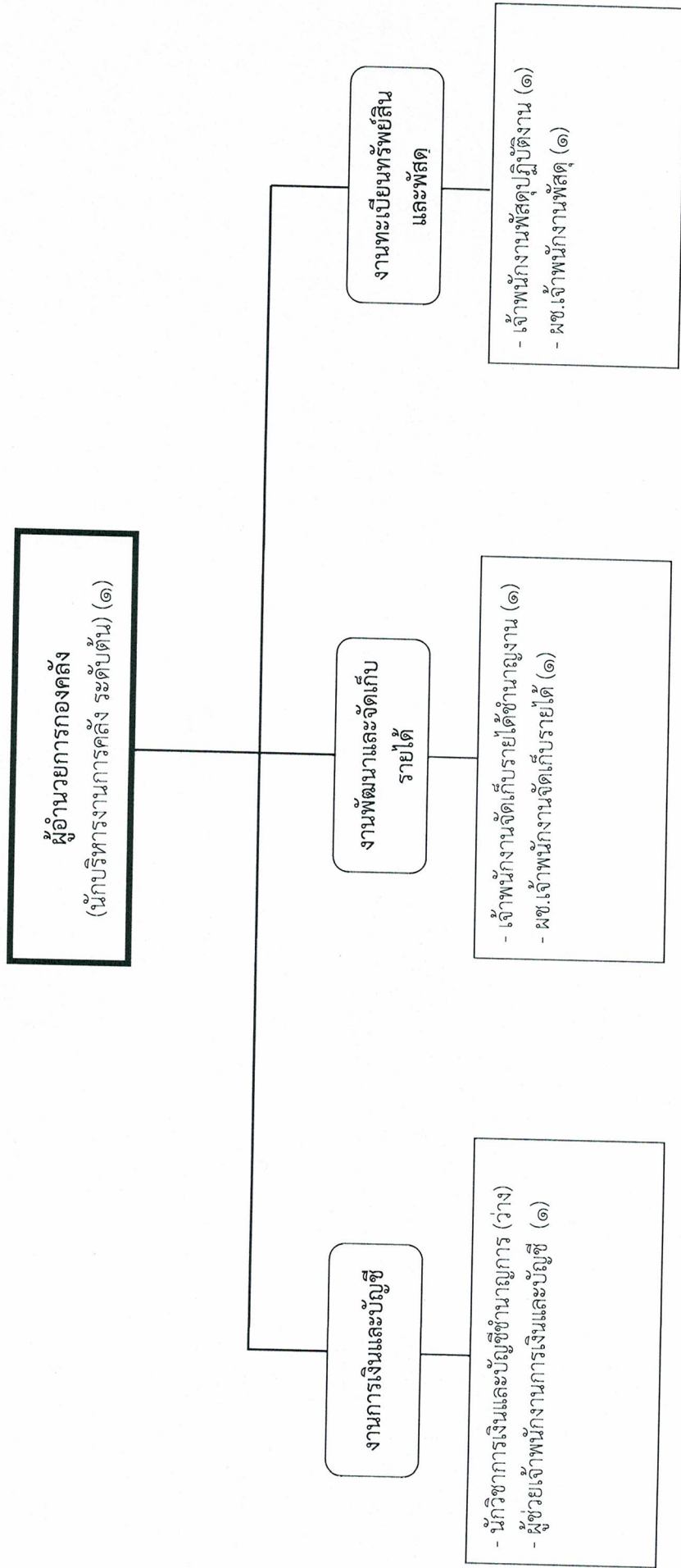
- นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ (๑)

งานป้องกันและ  
บรรเทาสาธารณภัย

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (-) กำหนดเพิ่ม  
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกหน้า) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน				ปฏิบัติ
จำนวน	-	-	๑	-	3	๑	-	-	-	๒	๔	-

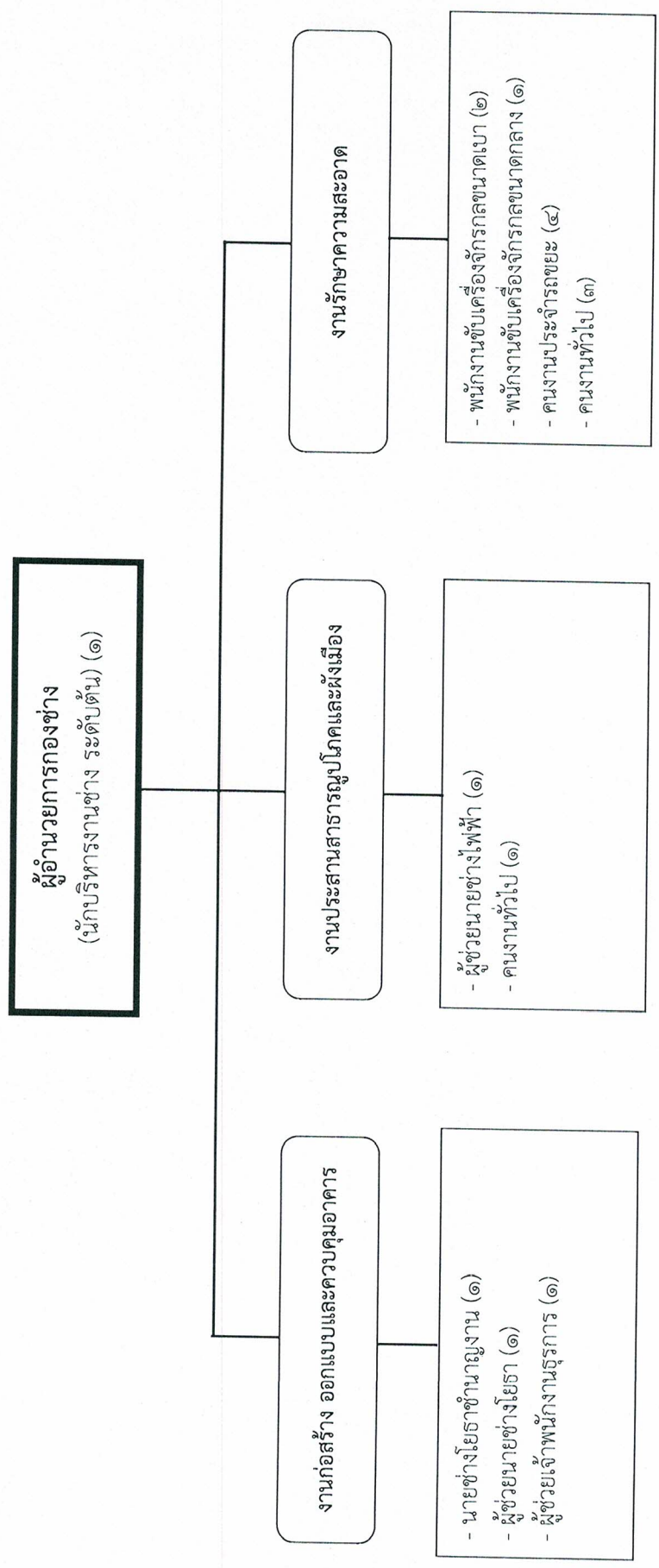
กองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-

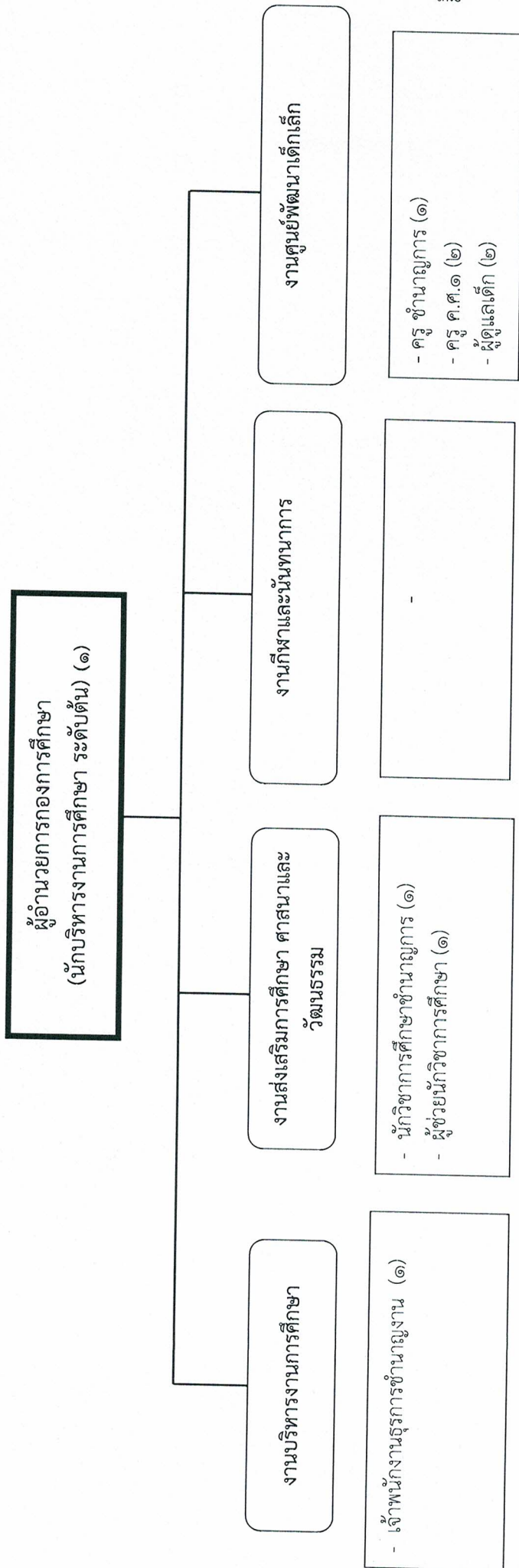


กองช่าง



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญ	ชำนาญงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	๗	๖	-

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน				
จำนวน	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	๓	-



กองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับต้น (๑)

งานธุรการ

- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)

งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน

- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑)  
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

งานสังคมสงเคราะห์

- นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรทำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๑	ว่าที่ ร.ต.ริชชัย กลีบแก้ว	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๙,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๖๒๓,๑๖๐

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๒	นางสาวสมเสียม ทองประทีป	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๖,๕๖๐	-	๓๘๖,๕๖๐
๓	นางสาวนภาพร หมดจิด	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๓๒๙,๗๖๐	-	๓๒๙,๗๖๐
๔	นางปราณี ศรีรอด	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๒๓,๗๖๐	-	๓๒๓,๗๖๐
๕	นางกัญญา รักทรัพย์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๓๒๙,๗๖๐	-	๓๒๙,๗๖๐
๖	นายเกียรติศักดิ์ ศรีเกิด	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๐๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐	-	๑๘๐,๗๒๐
๗	-ว่าง-	-	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก/ช.ก	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก/ช.ก	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐
๘	-ว่าง-	-	๐๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.จ/ช.ง	๐๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.จ/ช.ง	๑๙๗,๙๐๐	-	๑๙๗,๙๐๐
๙	นางสาวเรณู แซ่ตัน	ปริญญาตรี ศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๓,๔๐๐	-	๑๗๓,๔๐๐
๑๐	นางชอริณี หมดอะด้า	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๗,๙๒๐	-	๑๕๗,๙๒๐
๑๑	นายสุรศักดิ์ ราชพันธ์	ป.บ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินเดือน	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	เงินเดือน	
											เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน
๑๑	นายภูสิทธิ์ บุตรฤทธิ์	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๗,๓๖๐	-	๑๑๗,๓๖๐	-	
๑๒	นายศรีอำนาจ อินทร์พรหม	ป.๖	-	ภารโรง	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	
๑๓	นางนัยนา ภูลหลัก	ปวช.	-	คณงานทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินเดือน	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	เงินเดือน	
											เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน
๑๔	นางสาวระวี สุรินทร์ทอง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๖,๐๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐
๑๕	ว่าง	-	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	นักวิชาการเงินและบัญชี	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	ว่างเดิม
๑๖	กุลธิรัตน์ สุทธนะ	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐	-	๑๓๘,๑๒๐
๑๗	นายศิริยัน ศรีเสริญ	ปวส.	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานพัสดุ	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๒๔๔,๓๒๐	-	๒๔๔,๓๒๐
๑๘	นางศิริมาส ช่วยเกื้อ	ปวท.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	๑๘๗,๐๘๐	-	๑๘๗,๐๘๐
๑๙	นายเทพพงษ์ แก้วทอง	ปวส. บัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๐	นางสาววิบูลิพิชชา ตาแจ่ม	ปวส. เลขานุการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๓,๕๒๐	-	๑๔๓,๕๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๑	นายมนตรี หลีจิ	ปริญญาตรี ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
๒๒	นายศราวุธ เหมณะ	ปวส.	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๖๙,๘๘๐	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๒๓	นายวิภากร บัวทอง	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒๖,๙๖๐	-	-	๑๒๖,๙๖๐
๒๔	นายสุวิทย์ หลีจิ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๕,๙๖๐	-	-	๑๖๕,๙๖๐
๒๕	นางสาววิยะรัตน์ รัตนบุรี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๘,๘๘๐	-	-	๑๕๘,๘๘๐
๒๖	นายนบ ชูเมณี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง (รถค้ำหน้าชุดหลัง)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง (รถค้ำหน้าชุดหลัง)	-	๑๔๒,๔๔๐	-	-	๑๔๒,๔๔๐
๒๗	นายสมหมาย ผากุล	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๔๔,๘๔๐	-	-	๑๔๔,๘๔๐
๒๘	นายนิรัตน์ บุตรฤทธิ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๕๖,๔๘๐	-	-	๑๕๖,๔๘๐
๒๙	นายบรรพต แสงจันทร์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายสุเทพ หลีช่างใต้	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายศรีไพร ใจเฌอ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายประทีป แก้วประดิษฐ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายสุรินทร์ ผากุล	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน
๓๔	นายวีระ เตื้อสง่า	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำราชการยะ	-	-	คนงานประจำราชการยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕	นายสวัสดิ์ สะมะน	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำราชการยะ	-	-	คนงานประจำราชการยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๖	นางศกลวรรณ เอ็งฉ้วน	ปริญญาตรี การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๐๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	-	-	๔๓๑,๒๔๐
๓๗	นางสาวอภิสหะ ภูโน	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๐๑-๓-๐๘-๓๘๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๐๑-๓-๐๘-๓๘๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๓๘	นางสาวอารดี ประคิตะวาทิน	ป.ส. การบัญชี	๐๑-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๐๑-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๖๔,๔๘๐	-	-	๒๖๔,๔๘๐
๓๙	นายชวลิต บินหมัดหมื่น	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๖๓,๖๔๐	-	-	๒๖๓,๖๔๐
๔๐	นางผ่องโสม คลองยวน	ปริญญาตรี การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๒	ครู	ชำนาญการ	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๒	ครู	ชำนาญการ	๓๑๒,๗๒๐	-	-	๓๑๒,๗๒๐
๔๑	นางสุภรณ์ สายธานี	ปริญญาตรี การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๔	ครู	ค.ศ.๑	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๔	ครู	ค.ศ.๑	๒๙๙,๖๔๐	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๔๒	นางสุนิษา มาศโอสถ	ปริญญาตรี การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๓	ครู	ค.ศ.๑	๐๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๓	ครู	ค.ศ.๑	๒๗๘,๔๐๐	-	-	๒๗๘,๔๐๐
๔๓	-ว่าง-	-	-	ครู	ชำนาญการ	-	ครู	ชำนาญการ	๓๔๒,๓๖๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๔	นางมยุรี รักษาคาม	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๘,๒๔๐	-	-	๑๖๘,๒๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๕	นางสาววิดา เสดสัน	ปวส. การท่องเที่ยว	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๓,๒๔๐	-	-	๑๕๓,๒๔๐

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๖	นางนัฐภาพร จินดานคร	ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๓๑-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๐๑-๓๑-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๒,๐๐๐	-	-	๔๕๔,๓๒๐
๔๗	นางสาวปจรรย์ แคยิหวา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๑-๓๑-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๐๑-๓๑-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๐๗,๔๕๐	-	-	๒๐๗,๔๕๐
๔๘	นางสาวกิตติมา อ้อบุตร	ปวส. เลขานุการ	๐๑-๓๑-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๐๑-๓๑-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๗๕,๕๒๐	-	-	๒๗๕,๕๒๐
๔๙	นายเดชา จันทร์ส่งแสง	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๓๑-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปฏิบัติการ	๐๑-๓๑-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปฏิบัติการ	๒๒๖,๐๘๐	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๕๐	นางสาวกานดา วาหะรักษ์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๕๐,๐๐๐	-	-	๑๕๐,๐๐๐
๕๑	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	ยุบเลิก



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ไว้ภายในช่วงระยะเวลาตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้ผู้ที่ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผน และดำเนินการให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยทักษะคติและสำนึกที่ถูกต้อง เพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยขณะเดียวกันพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง จะประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่ก้าวหน้าขึ้นไปด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลองทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับการบรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศ ในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาพนักงานจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาได้เรียนรู้ เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้การสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

- (๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น นโยบายเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน
- (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีที่ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
- (๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง มีหลักการในการพัฒนาบุคลากร คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งเข้าอบรมการดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญ ดังนี้

- (๑) การฝึกอบรมนอกสถานที่การทำงาน โดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตนเอง เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง ส่วนการไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานเอกชนจัดขึ้น ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยายการสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- (๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหาและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ และข้อคิดอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนเองได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย
- (๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีการต่างๆ ดังนี้
  - ศึกษาค้นคว้าจากความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน
  - ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการในหน่วยงานที่ต้องทำงานประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง
  - ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง
  - การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเองและไม่เสียเวลาประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ



### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือคลอง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมอันดี หมายถึง จะดำรงตนตั้งมั่นอยู่ในศีลในธรรม ความถูกต้องดีงาม และปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม

๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ หมายถึง จะอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่และต่อประชาชนไม่กระทำการใดอันเป็นการเบียดบังเวลาหรือผลประโยชน์อื่นใดของประเทศชาติ

๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง จะยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์เพื่อตนเอง และพวกพ้อง การปฏิบัติงานหรือตัดสินใจใดๆ จะให้ความสำคัญกับประเทศชาติเป็นลำดับแรก

๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย หมายถึง จะแน่วแน่ที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้องควร โดยใช้ดุลยพินิจอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย แม้ว่าการทำงานนั้นอาจไม่ได้ถูกระบุว่าชัดหรือแย้งต่อกฎหมาย โดยไม่โอนอ่อนตามอิทธิพลใดๆ ทั้งสิ้น

๕. ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง จะให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เอาใจใส่ ด้วยความเต็มใจยิ้มแย้ม แจ่มใส มีเมตตาและเอื้อเฟื้อ เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาคทั่วถึง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติบนเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องเพศ เชื้อชาติ ศาสนา อายุ การศึกษาอาชีพ หรือปัจจัยอื่นๆ โดยไม่เท่าเทียมกัน

๖. ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง หมายถึง จะเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ไม่ใช่ความลับของราชการหรือของบุคคลแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงภายในเวลาที่เหมาะสม โดยที่ระดับของการเปิดเผยข้อมูลนั้นตั้งอยู่บนสมดุลของประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติ ความมั่นคงของแผ่นดิน และประโยชน์ของประชาชน

๗. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้ หมายถึง จะปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนด บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ปรับปรุงรักษาและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานของงานที่รับผิดชอบ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานและการมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หมายถึง จะคำนึงถึงสิทธิและหน้าที่ตามระบอบประชาธิปไตย วางตัวเป็นกลางทางการเมือง ไม่ดำเนินการใดๆ ที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์การ หมายถึง จะยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพแห่งตน ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์หรือกระทำการใดๆ ที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย