



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ
อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบได้นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบจึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายพิภพ ล้วนชูพงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมฉบังจะดำเนินการ	๘
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๒๓
๑๑. บัญชีสรุปการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๗

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 - รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่เป็นการสมควรจะต้องมีแผนอัตรากำลังในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้น โดยอาศัยอำนาจตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ หนังสือจังหวัดตราด ที่ ตร ๐๐๒๓.๒/ว ๔๐๗๗ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้ ให้พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลแหลมงอบ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุและ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการ ลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ ได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ ที่ ๕๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ เป็นประธาน กรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ และ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ เป็นกรรมการและเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่อง ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ เพื่อให้ การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนด อัตราค่าจ้างของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่

อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดตราด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดี ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมฉบัง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมฉบังจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหา

๔.๑.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมไม่สะดวก
- ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์ใช้ในบ้านและมีตู้โทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ปัญหาเรื่องการขาดแคลนและการชำรุดของคอมพิวเตอร์สาธารณะ

๔.๑.๒ ปัญหาสาธารณสุข

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔.๑.๓ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาผู้ประกอบการแผงตากปลาปล่อยน้ำเสียลงคลองสาธารณะ
- ปัญหาการบุกรุกป่าชายเลน
- ปัญหาลำคลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๔.๑.๔ ปัญหาการบริหารการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- บุคลากรในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนดินลูกรัง ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และถนนลาดยาง
- ต้องการมีตู้โทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ต้องการติดตั้งคอมพิวเตอร์สาธารณะและมีการซ่อมบำรุงได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

๔.๒.๒ ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุ่งลายและโรคพิษสุนัขบ้า

๔.๒.๓ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- รมรณรงค์ให้ความรู้ขอความร่วมมือและใช้มาตรการทางกฎหมายกับผู้ประกอบการที่ปล่อยน้ำเสียลงลำคลองสาธารณะ
- รมรณรงค์ให้ความรู้ ขอความร่วมมือและใช้มาตรการทางกฎหมายกับผู้บุกรุกป่าชายเลน
- รมรณรงค์เรื่องการปลูกป่าชายเลนทดแทน
- บุคลากรลำคลองสาธารณะและกำจัดวัชพืช

๔.๒.๔ ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- กำหนดตำแหน่งและภารกิจพร้อมทั้งสรรหาบุคลากรในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมมอญ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒)

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

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

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๑๒) การท่องเที่ยว

(๑๓) การผังเมือง

และมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕.๑ บทวิเคราะห์ SWOT งานบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน

๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักรู้ในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย

๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunities)

๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน

๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภัยคุกคาม (Threats)

๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

๕.๒ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๑. ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมนำกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน

๒. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ

๓. บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ

๔. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน

๕. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ

๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
๗. พัฒนาการกระจายอำนาจ
๘. พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านสาธารณสุข
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

๑. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๒. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๓. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๔. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๕. ด้านการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น ปัญหาในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบในปัจจุบัน คือ การขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้าง และกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานนิติกรรมและสัญญาเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครองและงานคดีอื่น ๆ รวมทั้งการให้คำปรึกษาวินิจฉัยและตีความข้อกฎหมายและรับเรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์อื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับการพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน การจัดหาประโยชน์ในทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดตั้งและส่งเสริมการจัดตั้งตลาด ร้านค้าชุมชน สหกรณ์ การดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสนับสนุนเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เช่น การเตรียมแผนป้องกันภัย การฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมกรณีเกิดภัย การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสบสาธารณภัย การฟื้นฟูหลังเกิดภัย ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริม พัฒนา และการจัดการเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม การจัดหาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การพัฒนาระบบชลประทาน การส่งเสริมการผลิต และการใช้ปุ๋ยอย่างถูกต้อง จัดหาวิทยากรตลอดจนเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ให้แก่เกษตรกร และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒) กองคลัง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารงานการคลัง การจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารด้านการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ รวมทั้งเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายรับและรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓) กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการสำรวจ การออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและตรวจสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง แผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมและรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์และน้ำมันเชื้อเพลิง ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อรองรับความเจริญเติบโตของท้องถิ่นในอนาคต กำหนดรูปแบบการจัดวางผังเมือง ควบคุม ตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับการขออนุญาตก่อสร้าง ดัดแปลง ต่อเติมอาคารในพื้นที่ รวมทั้งการยกเลิกใบอนุญาต และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการสาธารณสุข อนามัย การป้องกันและรักษาโรค การรักษาความสะอาด การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วางแผนประสาน คัดกรอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรป่าไม้ ดิน น้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติอื่น รวมทั้งการจัดการและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ การเฝ้าระวัง ติดตาม ตรวจสอบ และดำรงไว้ซึ่งสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีพของสิ่งมีชีวิต และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้ที่เกี่ยวข้อง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอป ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลไว้ตามภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขโปศ ๓.๔ งานผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๓ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขโปศ ๓.๔ งานผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๓ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง โดยนำข้อมูลต่าง ๆ มาพิจารณาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา มีจำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในเขตจังหวัดให้มีมาตรฐานและทั่วถึง เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์อื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการคมนาคมขนส่งสายหลักให้มีมาตรฐานการท่องเที่ยวและสาธารณูปโภคต่าง ๆ โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางการคมนาคมให้มีมาตรฐานและทั่วถึง

๒. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำสาธารณะ เพื่อใช้ในการอุปโภค - บริโภค และการเกษตร

๓. พัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค - สาธารณูปการ ให้ทั่วถึงและเพียงพอ

ต่อความต้องการของประชาชน

๔ พัฒนางานด้านการผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดตราด ให้ได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ส่งเสริมให้คนในสังคม/ชุมชนมีคุณธรรม มีเหตุผล มีคุณภาพพอประมาณ และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้คนในสังคมมีความรอบรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ส่งเสริมสนับสนุนด้านสาธารณสุข สร้างสภาวะที่ดีของประชาชน และการจัดบริการสังคมสงเคราะห์แก่ เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการบริการทางสังคม การสังคมสงเคราะห์คุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างสภาวะของประชาชนให้มีสุขภาพแข็งแรง และได้รับการทางสาธารณสุขอย่างทั่วถึง

๓. ส่งเสริมด้านที่พักอาศัยให้แก่ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจน ให้มีที่อยู่อาศัย

๔. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน ให้มีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย และสามารถดำรงชีพได้อย่างเหมาะสม

๕. ส่งเสริมบ้าน - วัด - โรงเรียน และชุมชนให้เป็นต้นแบบและมีภูมิคุ้มกันทางสังคม

๖. ส่งเสริมสนับสนุนด้านสาธารณสุขและการบริหารจัดการระบบการแพทย์ฉุกเฉิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มุ่งส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมทั้งมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเสถียรภาพ ปัญหาอบายมุข การเสริมสร้างความสามัคคีของชุมชนในท้องถิ่น ส่งเสริมและสนับสนุนในการดูแลการจราจรและการรักษาความสงบเรียบร้อย โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตยภาคพลเมือง การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน สนับสนุนการจัดทำระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนาชุมชน ตลอดจนการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาชุมชน ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ

๒. พัฒนางานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยนำข้อมูลการเกิดสาธารณภัยในท้องถิ่นมาวิเคราะห์หาแนวทางป้องกัน หรือลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น

๓. ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด และอบายมุข

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนในการดูแลการจราจรและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

มุ่งปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัดตราด โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนและเกษตรกรในจังหวัด ดำรงชีวิตตามแนวทางพระราชดำริ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ส่งเสริมให้เกษตรกรมีการรวมพลังกันในรูปกลุ่มหรือสหกรณ์ ร่วมแรงร่วมใจกันในการดำเนินการในด้านการผลิต และการตลาด เพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนา รวมทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐกิจ หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง บริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันก็จัดหาและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวแหล่งใหม่ ๆ ที่มีอยู่ให้มีศักยภาพและมีความหลากหลาย ภายใต้การมีส่วนร่วมและจิตสำนึกของการเป็นเจ้าบ้านที่ดีชุมชนในพื้นที่ โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม การฝึกอาชีพ และสร้างอาชีพ ให้แก่กลุ่มเกษตรกร และประชาชน

๒. ส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นแก่คนในชุมชนเพื่อเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ชุมชน และมุ่งเน้นให้เกิดการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดและการกระจายผลผลิตของเกษตรกร

๔. พัฒนาและส่งเสริมการค้า การลงทุน การค้าตามแนวชายแดนและภูมิภาคอินโดจีน

๕. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่เดิมให้มีศักยภาพและมีมาตรฐาน และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวแหล่งใหม่ ๆ

๖. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดตราด

๗. ส่งเสริมและรณรงค์ให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว

๘. ส่งเสริมความสัมพันธ์ และพัฒนาเศรษฐกิจการค้าชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน และอินโดจีนเพื่อรองรับกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๙. เสริมสร้างความรู้ทางด้านภาษา ของประเทศเพื่อนบ้านในการรองรับกับประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

มีจุดมุ่งหมายเพื่อการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดำรงรักษาไว้ซึ่งความหลากหลายทางชีวภาพ ระบบนิเวศ และทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ ตลอดจนยกระดับคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติ มุ่งพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติไว้ตามหลัก “ความสมดุล” ระหว่างผลได้ผลเสีย และคำนึงถึงหลักความเป็นธรรม ในการเข้าถึงและการแบ่งปันผลประโยชน์ โดยการนำทรัพยากรมาใช้ประโยชน์ ภายใต้หลัก “ความพอเพียงและความเอื้ออาทร” ของวิถีชีวิตท้องถิ่นที่มีความสัมพันธ์และมีการพึ่งพิงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การสร้างองค์ความรู้ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ร่วมกับทุกภาคส่วน เพื่อสร้างหลักประกันว่าทรัพยากรธรรมชาติเหล่านั้น จะยังคงอยู่และคงความอุดมสมบูรณ์ สามารถเป็นรากฐานในการดำรงชีวิตของคนในท้องถิ่น ให้อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการและการสร้างองค์ความรู้ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ส่งเสริมสนับสนุนและรณรงค์ให้ประชาชนมีจิตสำนึกหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการควบคุมคุ้มครองและการบังคับใช้กฎหมายด้านทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ส่งเสริมและฟื้นฟูสภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสนับสนุนให้การท่องเที่ยวเป็นแบบเชิงนิเวศน์

๕. จัดให้มีระบบการกำจัดขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย และการแก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อม

๖. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน

๗. ส่งเสริมการปลูกป่าเพื่อลดภาวะโลกร้อน

๘. พัฒนาระบบการป้องกันภัยพิบัติทางธรรมชาติ โดยมีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลภัยพิบัติจากทุกภาคส่วน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมเรียนรู้ภัยพิบัติอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

มุ่งพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก พัฒนาด้านการกีฬาให้มีมาตรฐาน รักษาและธำรงไว้ซึ่งศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีอันดีงาม ส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างองค์ความรู้ และสนับสนุนให้มีการต่อยอดขยายความคิดแปลงเป็นจุดเด่นให้แก่ผลิตภัณฑ์ของท้องถิ่น โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๒. ส่งเสริมและพัฒนากีฬาและนันทนาการให้มีมาตรฐานและทั่วถึง

๓. สร้างจิตสำนึกให้เด็ก เยาวชน ประชาชนรักและหวงแหนประเพณีวัฒนธรรมและ

ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. อนุรักษ์และส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีอันดีงาม ภูมิปัญญา

ท้องถิ่น และทรัพยากรทางปัญญา

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการที่ดีและการบริการสาธารณะ

มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนากระบวนการบริหารและการบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส และเป็นธรรม ส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากที่สุด ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดกระบวนการปรองดอง โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

๑. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของท้องถิ่น

๒. การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรและชุมชน โดยการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ สร้างจิตสำนึกและเพิ่มสมรรถนะให้แก่บุคลากรภาครัฐ ในการนำนโยบายและกฎหมาย ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งโดยกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ตามระบอบประชาธิปไตย ในการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมที่อาจมีผลกระทบต่อ สิทธิเสรีภาพประชาชน

๔. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และให้บริการที่ดีแก่ประชาชน

๕. จัดหา/ปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ รวมตลอดถึงครุภัณฑ์ สำหรับใช้ในการ ปฏิบัติงานและพัฒนาระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร และระบบสารสนเทศ

๖. ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล

๒. การเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนราชการ และเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้เพื่อประกอบการกำหนดจำนวนข้าราชการที่รับผิดชอบงานนั้น

ส่วนราชการ	ปริมาณงาน ต่อปี	เวลาที่ใช้ (นาท)	จำนวน อัตรา ที่ต้องการ	จำนวนอัตราที่ กำหนดในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี
สำนักปลัด				
- งานบริหารงานทั่วไป	๓,๑๐๐	๘๐	๓.๐๐	๓
- งานการเจ้าหน้าที่	๔๘๐	๓๖๐	๒.๐๙	๒
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๖๐	๑,๙๒๐	๑.๓๙	๑
- งานนิติการ	๙๖	๘๔๐	๐.๙๗	๑
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๔๘๐	๖๐๐	๔.๓๕	๔
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๕๒	๑,๔๔๐	๐.๙๐	๑
- งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔๘๐	๖๐๐	๔.๓๕	๔
- งานสวัสดิการสังคม	๖๘๘	๒๔๐	๑.๙๙	๒
กองคลัง				
- งานการเงินและบัญชี	๖๒๐	๒๔๐	๑.๘๐	๒
- งานพัฒนารายได้	๘๔๐	๑๘๐	๑.๘๓	๒
- งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒๔๐	๗๒๐	๒.๐๙	๒
กองช่าง				
- งานแบบแผนและก่อสร้าง	๑๘๐	๑,๔๔๐	๓.๑๓	๓
- งานควบคุมอาคาร	๑๒	๙,๖๐๐	๑.๓๙	๑
- งานสาธารณูปโภค	๖๔๐	๒๔๐	๑.๘๖	๒
- งานผังเมือง	๒๔	๔๘๐	๐.๑๔	๑
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
- งานบริหารงานสาธารณสุข	๓๖๐	๑๘๐	๐.๗๘	๑
- งานส่งเสริมสุขภาพ	๓๒๕	๔๘๐	๑.๘๘	๒
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๗๔๐	๕๔๐	๔.๘๓	๕
หน่วยตรวจสอบภายใน				
- งานตรวจสอบภายใน	๔๘๐	๑๕๐	๐.๘๗	๑

๓. เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหญ่ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญเหมือนกัน และอยู่ในเขตอำเภอเดียวกัน พบว่ามีอัตราค่าจ้างใกล้เคียงกันตามตารางด้านล่างนี้

ตำแหน่ง	อบต.แหลมงอบ	อบต.คลองใหญ่	หมายเหตุ
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	มี	มี	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	มี	มี	
สำนักปลัด			
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	มี	มี	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	มี	มี	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	มี	มี	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	มี	มี	
นิติกร (ปก./ชก.)	มี	ไม่มี	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	มี	มี	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	มี	ไม่มี	ยุบเลิกถ้าว่าง
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปจ./ชง.)	มี	ไม่มี	ยุบเลิกถ้าว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.)	มี	มี	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ไม่มี	มี	
ครู / ครูผู้ดูแลเด็ก	มี	มี	
กองคลัง			
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	มี	มี	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	ไม่มี	มี	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	มี	มี	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	มี	ไม่มี	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	มี	มี	
กองช่าง			
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	มี	มี	
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	มี	มี	
นางช่างไฟฟ้า (ปจ./ชง.)	มี	ไม่มี	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	มี	ไม่มี	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	ไม่มี	มี	

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าไร เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์มาบันทึกลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรม สก. จัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงาน (ประชาสัมพันธ์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง

ก.ท.จ.ก. อบต. จ.ตราด
๒๕๖๖
เห็นชอบเมื่อ
๒๕ ก.พ. ๖๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑	๑		+๑	-	กำหนดใหม่
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงาน (คนสวน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑	๑		+๑	-	กำหนดใหม่
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (พนักงานเก็บกวาด)	๑	๑	๑	-				ยกเลิก (ถ้าว่าง)
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
รวมทั้งสิ้น	๔๑	๔๑	๔๓	๔๒				

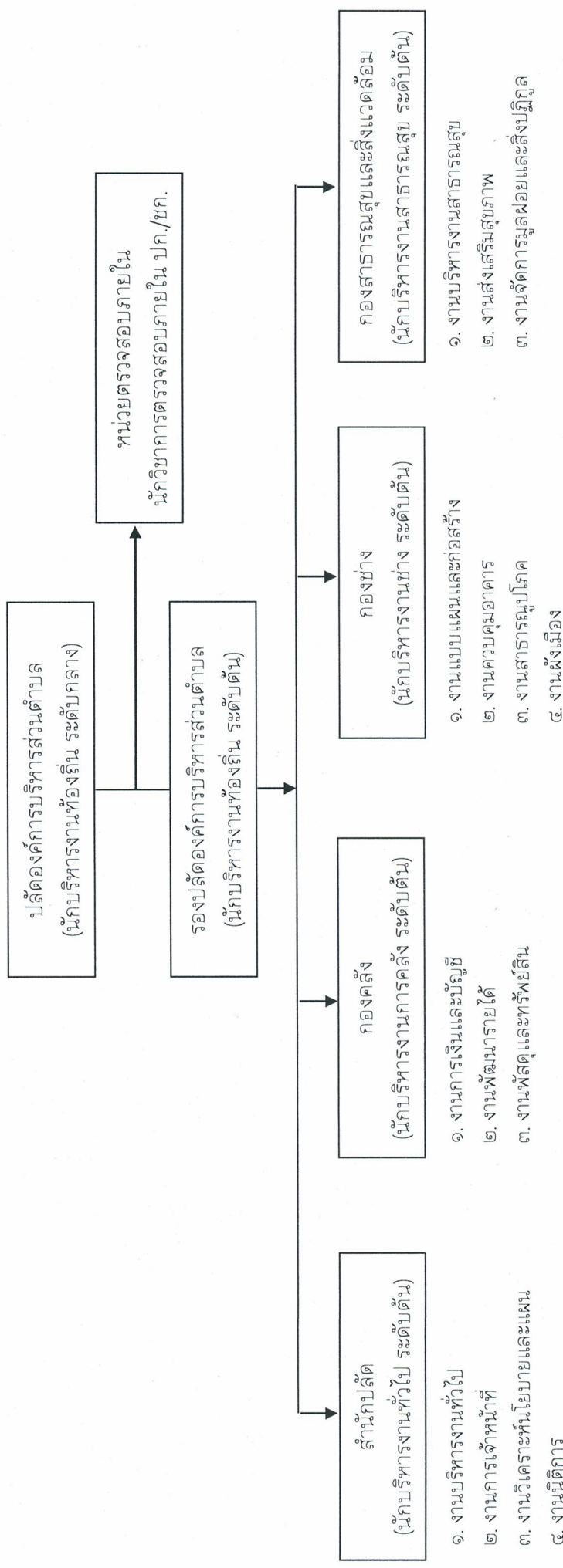


ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
๑๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๖	นักการ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	พนักงานขับรถดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๘	พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๙	พนักงานดับเพลิง/ช่วยชีวิตคน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๐	คนงาน (ประชาสัมพันธ์)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๑	แม่บ้าน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง						๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๕๖,๖๘๐	๔๑,๕๕๐
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑		๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑		๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑		๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																					
๒๘	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๕,๐๐๐
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๔๙,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๐๐	๑๕๕,๕๖๐	๑๖๑,๕๖๐	๑๖๑,๕๖๐	๑๒,๔๓๐
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๕๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๗,๕๒๐	๑๖๗,๕๒๐	๑๒,๙๔๐
	กองช่าง																					
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๕๖,๖๘๐	๔๑,๕๕๐

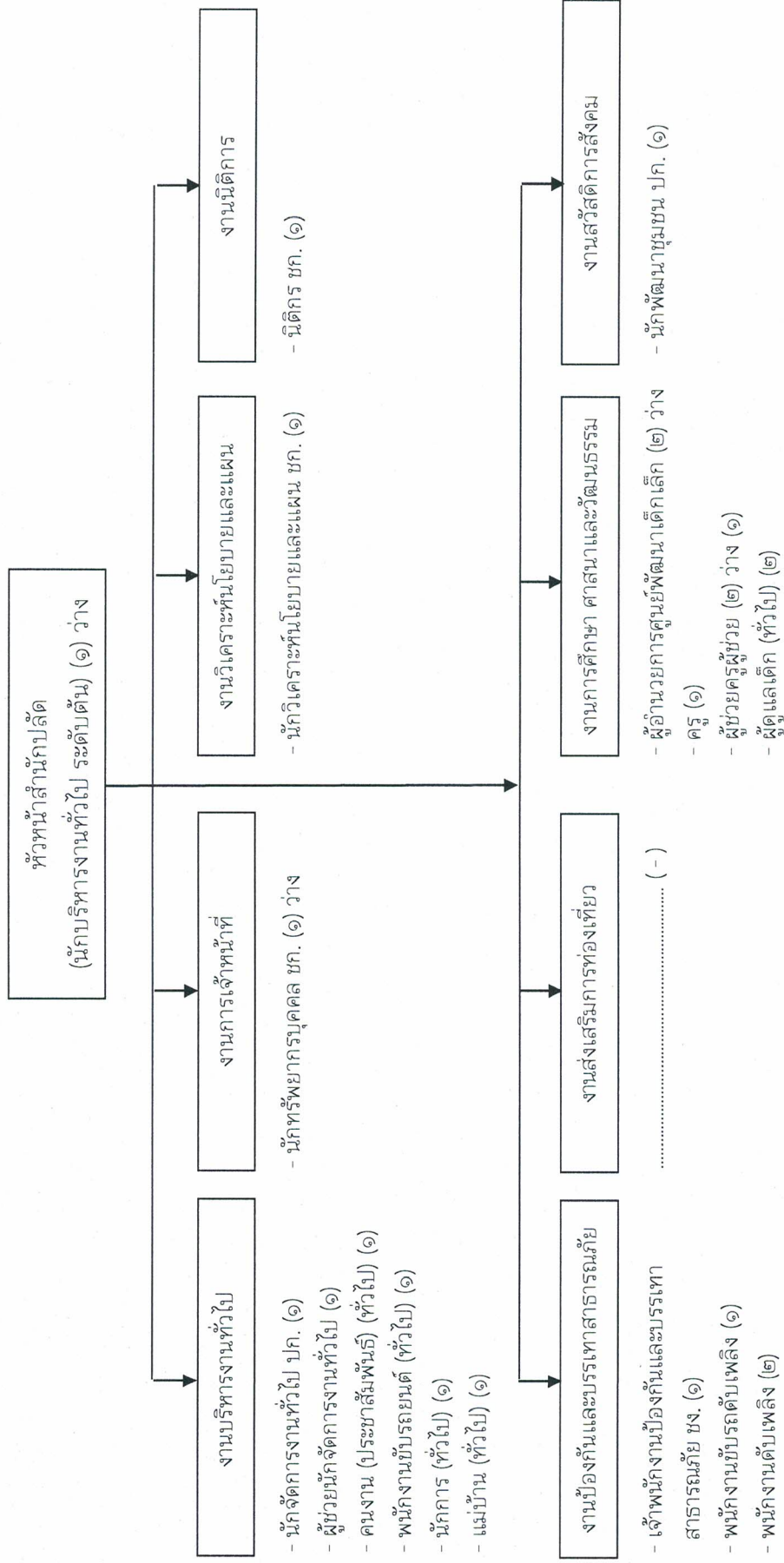
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ๓ ปี				อัตราการกำลังคน เพิ่ม / ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
๓๒	นายช่างโยธา	ป.ง. ช.ง.	๑		๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเดิม		
๓๓	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง. ช.ง.	๑		๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐				ว่างเดิม			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																						
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐				๙,๔๐๐			
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ						๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐					๑๓๘,๐๐๐	กำหนดใหม่			
	พนักงานจ้างทั่วไป																						
๓๖	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเล็ก (รถกระเช้า)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				๙,๐๐๐			
๓๗	คนงาน (คนสวน)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				๙,๐๐๐			
๓๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				๙,๐๐๐			
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																						
๓๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๔๙,๒๒๐				ว่างเดิม			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																						
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ						๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐					๑๓๘,๐๐๐	กำหนดใหม่			
	พนักงานจ้างทั่วไป																						
๔๑	คนงาน (พนักงานเก็บกวาด)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				ผูกเลิก(กว้าง)			
	หน่วยตรวจสอบภายใน																						
๔๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑		๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐				ว่างเดิม			
	รวม		๔๑	๒๙	๙,๐๓๙,๓๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๔๑	๔๓	-	-	-	๒๔๔,๕๐๐	๕๔๐,๕๒๐	๒๗๙,๐๒๐	๑๐,๐๐๐,๓๒๐	๑๐,๐๐๐,๓๒๐							
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																						
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น				๙,๕๕๙,๓๐๐										๑,๕๕๕,๕๗๐	๑,๕๐๐,๐๔๘			๑,๕๒๕,๗๐๑				
	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย														๑๑,๖๙๙,๓๗๐	๑๑,๕๐๐,๓๖๘			๑๑,๖๙๗,๐๔๑				
															๓๖.๐๐	๓๖.๕๑			๓๕.๓๗				

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมทอง ประเภทสามัญ

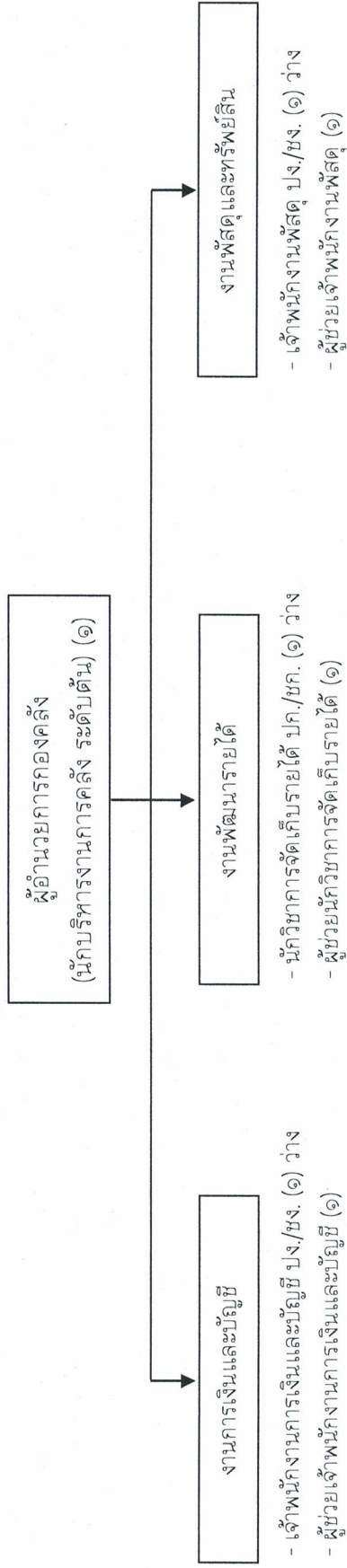


โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมทอง



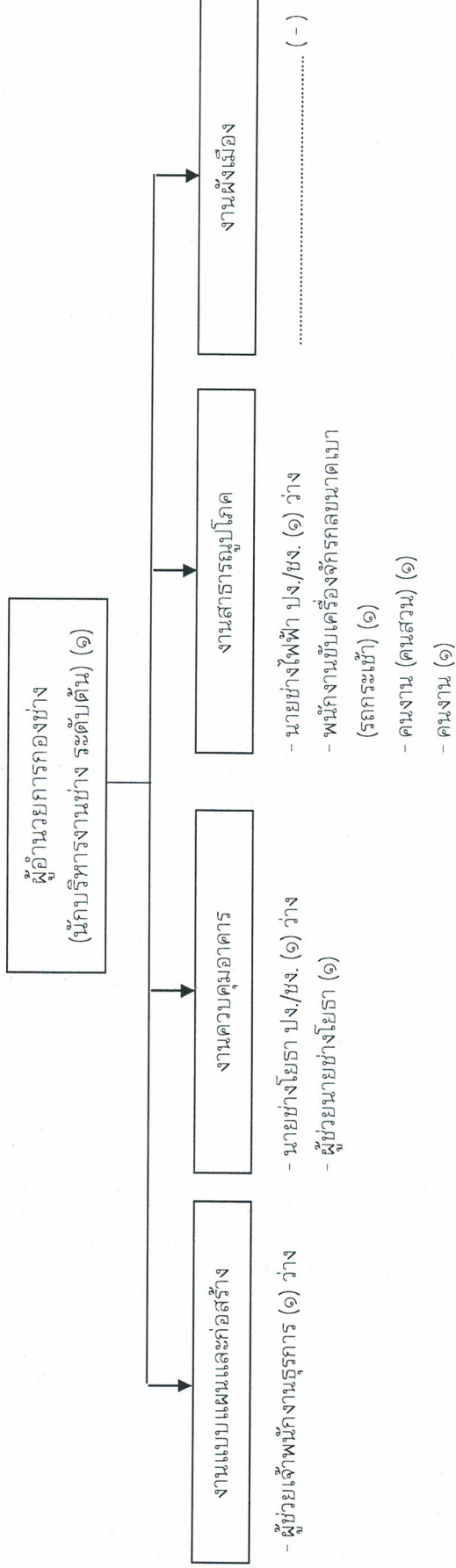
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช./ครู ผดด.	ชช.	ชพ.	บก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๓	๐	๐	๐	๕	๐	๑	๓	๙	๒๒
มีคณตรง	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๕	๐	๑	๒	๙	๑๗
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๒	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๕

โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมทอง



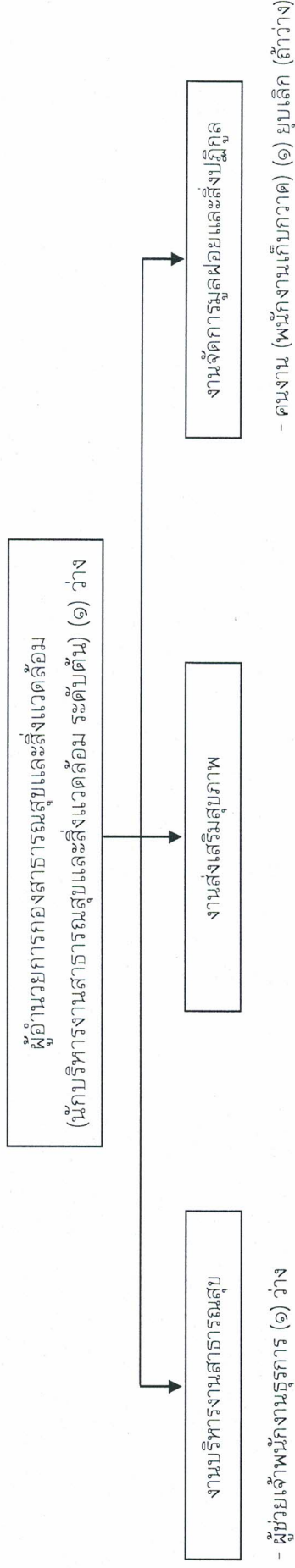
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ป.ก./ช.ก.	อส.	ป.ง./ช.ง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๓	๐	๗
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๔
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๐	๓

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมทอง



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ขง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๒	๓	๕
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๓	๕
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๑	๐	๓

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมทอง



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๓
มีครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๒

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมทอง

น้กิริษการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑) ว่าง

ประเภท ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชษ.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑
มีคณครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายณัฐวุฒิ วิริญโท	ปริญญาโท	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๘๘,๑๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๕๖,๑๒๐
๒	ว่าง		๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	-	-	-	ว่าง
๓	ว่าง		๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	-	-	ว่าง
๔	นางสาวลัดดาวัลย์ ญอมวงษ์	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๙๓,๖๐๐	-	-	๓๒,๘๐๐
๕	ว่าง		๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	-	-	-	ว่าง
๖	นางสาวกวิณกัศ สลักเพชร	ปริญญาโท	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๔๓๕,๓๒๐	-	-	๓๖,๓๑๐
๗	นายปรกรณ์ ศรีบุญลือ	ปริญญาโท	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๙,๕๒๐
๘	นางนันทนันทน์ วงศ์ไพศาล	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๓๓,๖๐๐	-	-	๒๗,๘๐๐
๙	นายธรรมบุญ สุนทรานิล	ปวส.	๑๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๓๒๙,๘๘๐	-	-	๒๗,๔๘๐

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๐				ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๑๑				ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๑๒	นางราตรี ไพบุลย์	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๗๕	ครู	คศ.๑	๑๕-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๗๕	ครู	คศ.๑	-			เงินอุดหนุน
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวมัตติกา มั่นจันทนา	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-			-				เงินอุดหนุน
๑๔	ว่าง	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-			-				เงินอุดหนุน
๑๕	นางสาวปาริชาติ เวชกุล	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-			-	๑๘๐,๐๐๐			๑๕,๐๐๐
๑๖	พนักงานจ้างทั่วไป นายภราดร วิบูลย์ดล	มัธยมศึกษา ปีที่ ๖		พนักงานขับรถยนต์	-			-	๑๐๘,๐๐๐		๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	นายประสิทธิ์ มาสุระ	มัธยมศึกษา ปีที่ ๖		นักการ	-			-	๑๐๘,๐๐๐		๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๘	นายชัชวาลย์ เวชกุล	มัธยมศึกษา ปีที่ ๖		พนักงานขับรถดับเพลิง	-			-	๑๐๘,๐๐๐		๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๑๙	นายวีรพล นาคพยัคฆ์	ประถมศึกษา ปีที่ ๖		พนักงานดับเพลิง	-		พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๐	นายธีรภัทร์ ฉันทสุทธิ	ประถมศึกษา ปีที่ ๖		พนักงานดับเพลิง	-		พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๑	นางสาวกนกวรรณ ตระกูลหนู	ปริญญาตรี		คนงาน (ประชาสัมพันธ์)	-		คนงาน (ประชาสัมพันธ์)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๒	นางสาวจันทนา นาคราช	มัธยมศึกษา ปีที่ ๖		แม่บ้าน	-		แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๓	นางสาวอโนชา เหมวานิช	มัธยมศึกษา ปีที่ ๖		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๔	นางสาวชนิดา แซ่ลี	ปวส.		ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๕	นางสาววิวิศิณี ธาราศาสตร์	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๐,๖๐๐
๒๖	ว่าง	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	ว่าง
๒๗	ว่าง	ปวช./ปวส.	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	ว่าง
๒๘	ว่าง	ปวช./ปวส.	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	ว่าง
๒๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวขนาดยา วิรุญโท	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บ รายได้	-		ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บ รายได้	-	๑๘๐,๐๐๐	-		๑๑,๕๐๐
๓๐	นางสาวสิริรัตน์ ราชบุเคราะห์	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๔๙,๑๖๐	-	๒๔,๐๐๐	๑๗๓,๑๖๐
๓๑	ว่าที่ ร.ต.(หญิง) เบญจมาภรณ์ จิตบรรจง	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๕,๒๘๐	-	๑๙,๙๒๐	๑๒,๔๔๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๒	นายธเนศวร์ เทียนประสา	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๐,๖๐๐
๓๓	ว่าง	ปวช./ปวส.	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	-	ว่าง
๓๔	ว่าง	ปวช./ปวส.	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	-	-	-	ว่าง
๓๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายอาทิตย์ พงษ์สถานารณ	ปวช.		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๖							ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	กำหนดใหม่
๓๗	พนักงานจ้างทั่วไป นายธีระพันธ์ เวชสกล	มัธยมศึกษา ปีที่ ๓		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถกระเช้า)	-		พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถกระเช้า)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๘	นายวิสันต์ ภูมิมาโนช	มัธยมศึกษา ปีที่ ๖		คนงาน (คนสวน)	-		คนงาน (คนสวน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๙	นายกิตติพร เนตรจำ	ประถมศึกษา ปีที่ ๖		คนงาน	-		คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๙,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๔๐	ว่าง	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๔๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ						ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	กำหนดใหม่
๔๒	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวณัฐนิชา สุนทรานิล	ปริญญาตรี		คนงาน (พนักงานเก็บกวาด)	-		คนงาน (พนักงานเก็บกวาด)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๒๔,๐๐๐	ยุบเลิก(กลัวง่วง)

หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน											
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	
๔๓	ว่าง	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	๑๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	-	-	ว่าง

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมฉบัง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐. เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมงอบ มีหน้าที่
ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ
ให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
