

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

โทร ๐-๗๗๓๔-๗๐๐๑ | www.chonlakram.go.th

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม
กันยายน ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	(๑)
สารบัญ	(๒)
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๖
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๗๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗๒
๑๔. ภาคผนวก	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม	
- สำเนาประกาศฯ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	
- สำเนาประกาศฯ เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม	
- สำเนาประกาศฯ เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งฯ	
- สำเนาคำสั่งฯ เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี

---

๑. หลักการและเหตุผล

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

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ จะเป็นระดับใดนั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐– ๒๕๗๒) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

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

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ที่ ๔๔๙/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลชลครามบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓..๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดี ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วน

ราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนงาน (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม มีความครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง จึงได้นำข้อมูลสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis จากแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖– ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ซึ่งประกาศใช้ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔ มาวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลครามตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

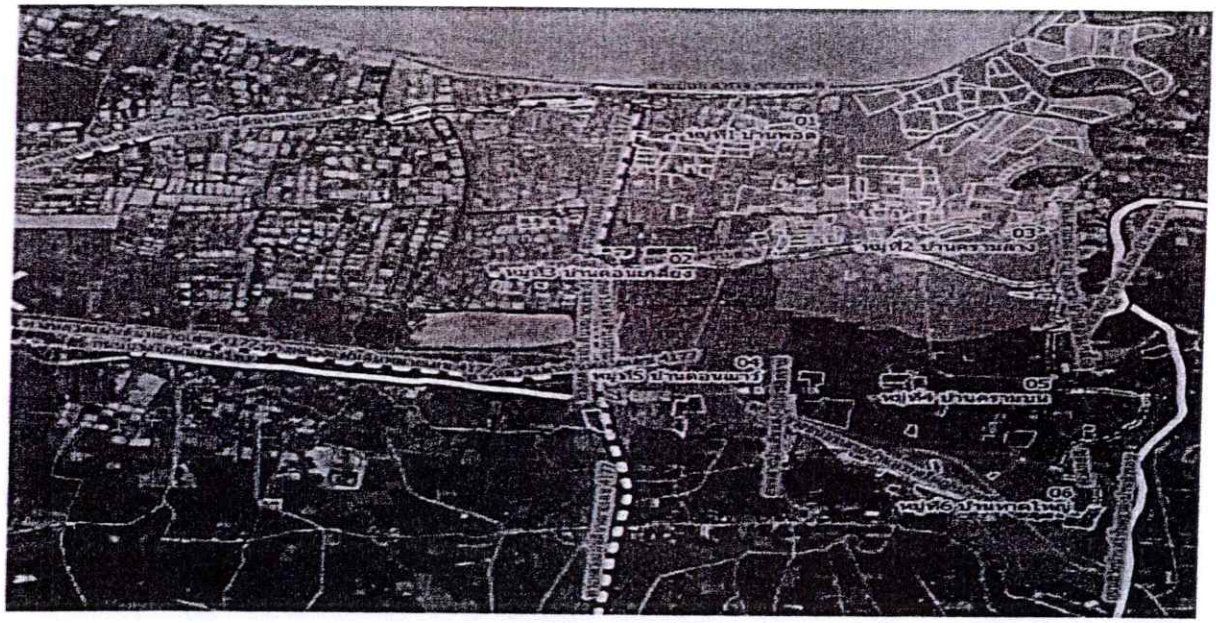
๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๔.๑.๑ ด้านกายภาพ

(๑) ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลชลคราม อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอดอนสัก มีระยะห่างจากอำเภอ ประมาณ ๑๘ กิโลเมตร พื้นที่บางส่วนติดบริเวณอ่าวไทยตอนล่าง มีพื้นที่ประมาณ ๒๕.๑๐ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๕,๖๘๗.๕ ไร่ โดยมีอาณาเขต ติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	จด	อ่าวบ้านดอน
ทิศใต้	จด	ตำบลท่าอุแท อำเภอกาญจนดิษฐ์
ทิศตะวันออก	จด	ตำบลไชยคราม
ทิศตะวันตก	จด	ตำบลท่าอุแทและตำบลท่าทอง อำเภอกาญจนดิษฐ์



รูปภาพ : แผนที่ตำบลชลคราม

(๒) ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม เป็นพื้นที่ราบลุ่ม เหมาะกับการทำการเกษตร เป็นพื้นที่รับน้ำจากคลองท่าทอง ซึ่งไหลมาจากตำบลท่าอุแท และตำบลไชยคราม อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทำให้พื้นที่หมู่ที่ ๖ ของตำบลชลคราม ประสบกับปัญหาน้ำท่วมเป็นประจำทุกปี

(๓) ลักษณะภูมิอากาศ

อิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ซึ่งเกิดบริเวณทะเลอันดามันบ้างเป็นครั้งคราว เนื่องจากมีแนวเทือกเขาตะนาวศรี เทือกเขาภูเก็ต และเทือกเขานครศรีธรรมราช แถบบริเวณจังหวัดระนอง จังหวัดชุมพร จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ตและจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นแนวช่วยลดอิทธิพลของลมมรสุมดังกล่าว จากสถิติของสถานีตรวจอากาศเกษตรจังหวัดสุราษฎร์ธานีจะได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือเป็นส่วนใหญ่ มรสุมตะวันออกเฉียงเหนือปกติจะมีแหล่งกำเนิดบริเวณทะเลจีนใต้และอ่าวไทย ทำให้จังหวัดสุราษฎร์ธานีได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือที่พัดผ่านอ่าวไทยและลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้จากมหาสมุทรอินเดีย จึงมีช่วงฤดูฝนยาวนานระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนมกราคม โดยจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีอุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ย ๒๓.๐๐ องศาเซลเซียส และอุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย ๓๔.๐๐ องศาเซลเซียส มีปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย ๑๒๙.๕๙ มิลลิเมตรต่อปี

(๔) ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินเป็นดินร่วน การใช้ที่ดิน พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ในการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม และใช้เป็นที่อยู่อาศัย พื้นที่ซึ่งตัดถนนสายหลักใช้ในการประกอบพาณิชยกรรม

๔.๑.๒ ด้านการเมือง/การปกครอง

(๑) เขตการปกครอง ตำบลชลคราม มีจำนวน ๖ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านพอด
หมู่ที่ ๒ บ้านครามล่าง
หมู่ที่ ๓ บ้านดอนเกลี้ยง
หมู่ที่ ๔ บ้านครามบน
หมู่ที่ ๕ บ้านดอนเนาว์
หมู่ที่ ๖ บ้านหาดใหญ่

มีพื้นที่ทั้งหมดจำนวน ๒๕.๑๐ ตารางกิโลเมตร
ห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ ๖๘๗ กิโลเมตร
ห่างจากที่ว่าการอำเภอดอนสัก ประมาณ ๒๐ กิโลเมตร
ห่างจากศาลากลางจังหวัดประมาณ ๔๕ กิโลเมตร

(๒) การเลือกตั้ง

แบ่งเขตเลือกตั้งออกเป็น ๖ เขต
จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ๑,๗๒๓ คน
จำนวนผู้ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ๑,๔๘๖ คน
(ข้อมูล ณ วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๘) ที่มา : สำนักทะเบียนอำเภอดอนสัก

๔.๑.๓ ประชากร

(๑) ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร ปี พ.ศ. ๒๕๖๙

รายการ	หมู่ที่ ๑	หมู่ที่ ๒	หมู่ที่ ๓	หมู่ที่ ๔	หมู่ที่ ๕	หมู่ที่ ๖	รวม
ประชากรชาย	๓๐๖	๑๐๗	๘๘	๑๐๘	๑๖๑	๑๙๒	๙๖๒
ประชากรหญิง	๓๑๒	๑๐๒	๘๓	๒๑๐	๑๔๔	๒๐๗	๑,๐๕๘
รวมประชากร	๖๑๘	๒๐๙	๑๗๑	๓๑๘	๓๐๕	๓๙๙	๒,๐๒๐
ครัวเรือน	๔๑๐	๑๕๒	๑๐๒	๑๙๓	๑๖๒	๑๖๓	๑,๑๘๒

ที่มา : สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ข้อมูล ณ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙

(๒) ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม แบ่งตามช่วงอายุได้ ดังนี้

อายุน้อยกว่า ๑ ปี	ชาย ๒ คน	หญิง ๗ คน	รวม ๙ คน
อายุ ๑-๕ ปี	ชาย ๔๔ คน	หญิง ๓๗ คน	รวม ๘๑ คน
อายุ ๖-๑๐ ปี	ชาย ๓๙ คน	หญิง ๕๐ คน	รวม ๑๔๑ คน
อายุ ๑๑-๑๕ ปี	ชาย ๖๕ คน	หญิง ๕๘ คน	รวม ๑๒๓ คน
อายุ ๑๖-๒๐ ปี	ชาย ๖๖ คน	หญิง ๕๘ คน	รวม ๑๒๔ คน
อายุ ๒๑-๒๕ ปี	ชาย ๖๐ คน	หญิง ๖๓ คน	รวม ๑๒๓ คน
อายุ ๒๖-๓๐ ปี	ชาย ๖๗ คน	หญิง ๕๐ คน	รวม ๑๑๗ คน
อายุ ๓๑-๓๕ ปี	ชาย ๗๗ คน	หญิง ๖๒ คน	รวม ๑๓๙ คน
อายุ ๓๖-๔๐ ปี	ชาย ๖๖ คน	หญิง ๖๙ คน	รวม ๑๓๕ คน
อายุ ๔๑-๔๕ ปี	ชาย ๑๐๐ คน	หญิง ๗๑ คน	รวม ๑๗๑ คน
อายุ ๔๖-๕๐ ปี	ชาย ๙๒ คน	หญิง ๗๘ คน	รวม ๑๗๐ คน
อายุ ๕๑-๕๕ ปี	ชาย ๘๔ คน	หญิง ๘๔ คน	รวม ๑๖๘ คน
อายุ ๕๖-๖๐ ปี	ชาย ๘๑ คน	หญิง ๗๙ คน	รวม ๑๖๐ คน
อายุ ๖๑-๖๕ ปี	ชาย ๖๕ คน	หญิง ๗๑ คน	รวม ๑๓๖ คน
อายุ ๖๖-๗๐ ปี	ชาย ๔๗ คน	หญิง ๗๔ คน	รวม ๑๒๑ คน
อายุ ๗๑-๗๕ ปี	ชาย ๓๙ คน	หญิง ๕๒ คน	รวม ๙๑ คน
อายุ ๗๖-๘๐ ปี	ชาย ๒๒ คน	หญิง ๓๙ คน	รวม ๖๑ คน
อายุ ๘๑-๘๕ ปี	ชาย ๑๕ คน	หญิง ๒๕ คน	รวม ๔๐ คน
อายุ ๘๖-๙๐ ปี	ชาย ๑๐ คน	หญิง ๑๙ คน	รวม ๒๙ คน
อายุ ๙๑-๙๕ ปี	ชาย ๓ คน	หญิง ๕ คน	รวม ๘ คน
อายุ ๙๖-๑๐๐ ปี	ชาย ๒ คน	หญิง ๖ คน	รวม ๘ คน
อายุมากกว่า ๑๐๐ ปี	ชาย ๐ คน	หญิง ๐ คน	รวม ๐ คน

๔.๑.๔ สภาพทางสังคม

(๑) การศึกษา

(๑.๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคราม (ระดับปฐมวัย)

(๑.๒) โรงเรียนวัดชลคราม (ระดับประถมศึกษา)

(๑.๓) โรงเรียนวัดนทีวัฒนาราม (ระดับประถมศึกษา)

(๒) สาธารณสุข

(๒.๑) ศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน ๒ แห่ง

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชลคราม หมู่ที่ ๕
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านคราม หมู่ที่ ๔

(๒.๒) ศูนย์บริการแพทย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานพยาบาลทุกแห่ง ประกอบด้วย

- พยาบาล จำนวน ๑ คน
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน จำนวน ๖ คน
- อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จำนวน ๖๔ คน

(๓) อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม มีหน่วยบริการประชาชนตำบลชลคราม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลชลคราม ในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีหน่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย คอยควบคุมดูแล เตรียมการและอำนวยความสะดวกในการป้องกัน บรรเทา และระงับสาธารณภัย เพื่อให้พร้อมบริการได้ทันทีเมื่อมีเหตุการณ์ และประสานความร่วมมือในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่าง ๆ ไม่มีเหตุอาชญากรรม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลชลครามก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เพื่อเป็นการป้องกันเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ได้ติดตั้งกล้องวงจรปิดบริเวณถนนสายหลักที่เชื่อมไปยังแต่ละหมู่บ้านในตำบลชลคราม และหน้าที่ทำการองค์การบริหาร ส่วนตำบลชลคราม รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

(๔) ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรดอนสัก ได้แจ้งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลชลครามทราบนั้น พบว่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชลครามมีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชลครามที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลชลครามสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

(๕) การสังคมสงเคราะห์

(๕.๑) องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ ซึ่งปัจจุบัน มีผู้สูงอายุ ๔๙๓ คน ผู้พิการ ๖๗ คน ผู้ป่วยเอดส์ ๒ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙)

(๕.๒) รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด

(๕.๓) ประสานการทำบัตรผู้พิการ

(๕.๔) ดำเนินการโครงการฝึกอบรมทักษะอาชีพให้กับประชาชนทั่วไป

(๕.๕) าเนินการช่วยเหลือ เยียวยา ฟื้นฟู การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนกรณีเกิดสาธารณภัยในพื้นที่

(๕.๖) การดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง

(๕.๗) อุดหนุนกองทุนสวัสดิการชุมชน

(๕.๘) จัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ

(๕.๙) ประสานการให้ความช่วยเหลือของจังหวัด อำเภอ หน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้การสนับสนุน

๔.๑.๕ ระบบบริการพื้นฐาน

(๑) การคมนาคมขนส่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ไม่มี บขส. แต่จะเป็นเส้นทางที่รถประจำทางวิ่งผ่าน การคมนาคม/ขนส่ง ใช้เส้นทางบกโดยใช้ถนนทางหลวงหมายเลข ๔๐๑ สุราษฎร์ธานี-นครศรีธรรมราช เลี้ยวเข้าสู่ถนนทางหลวงหมายเลข ๔๑๗๗ สามแยกพระพุทธบาท – ชลคราม หรือทางหลวง หมายเลข ๔๑๔๒ บ้านใน-ดอนสัก ทางเข้าสามแยกดินแดง (บ้านใน) - ชลคราม เป็นเส้นทางหลักในการคมนาคมขนส่งการจราจร มีผู้ใช้ยวดยานพาหนะทางบก คือ รถยนต์ และรถจักรยานยนต์ในเส้นทางหลัก การจราจร มีสภาพคล่อง โดยถนนในซอยตำบลชลคราม มีจำนวน ๒๗ สาย ขึ้นทะเบียนทางหลวง จำนวน ๑๔ สาย (ที่มา : กองช่าง)

(๒) การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลชลครามมีงบประมาณไม่เพียงพอ แต่ได้พยายามจัดตั้งจัดหางบประมาณในการดำเนินการส่วนนี้ เช่นเดียวกับ ถนน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อีกทั้งประสานความร่วมมือกันในหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ ซึ่งได้แก้ไขปัญหาไปบ้างแล้ว ที่มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดงบประมาณ ตามถนนสาธารณะต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก ปลอดภัยในการสัญจร ไป - มา โดยสรุปข้อมูลการใช้ไฟฟ้าของตำบลชลคราม ดังนี้

(๒.๑) มีครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า จำนวน ๑,๑๘๒ ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๒.๒) หน่วยงานเจ้าของไฟฟ้าคือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

(๒.๓) ไฟฟ้าสาธารณะ จำนวน ๓๕๐ จุด ครอบคลุมถนน ๒๖ สาย

(ที่มา : กองช่าง : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค)

(๓) การประปา

องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม มีกิจการประปา โดยมีการดูแลบำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้านสามารถให้บริการได้ครอบคลุม จำนวน ๖๙๒ ครัวเรือน ประปาหมู่บ้าน จำนวน ๔ จุด ปริมาณน้ำที่ใช่ ๘๐๐ ลูกบาศก์เมตร/วัน (ที่มา : กองช่าง : กองคลัง) องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้นำโครงการเกี่ยวกับพัฒนาแหล่งน้ำบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินโครงการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป แหล่งน้ำดิบที่ใช้ผลิตน้ำประปาได้จากขุดเจาะน้ำบาดาล

(๔) โทรศัพท์

ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ไม่มีโทรศัพท์สาธารณะ เนื่องจากประชาชนได้นิยมใช้โทรศัพท์ส่วนบุคคลแทน ซึ่งสามารถติดต่อสื่อสารได้รวดเร็ว และสามารถใช้ระบบอินเตอร์เน็ตได้ เช่น โทรศัพท์มือถือ สำหรับสถานที่ราชการ ยังคงใช้ระบบโทรศัพท์พื้นฐานในการติดต่อสื่อสารใช้อยู่

(๕) ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ในพื้นที่ตำบลชลคราม ไม่มีบริษัทขนส่งในการขนส่งพืชผลทางการเกษตร จะใช้รถรับจ้างและรถส่วนตัว ซึ่งได้แก่ รถบรรทุก รถพ่วง รถกระบะ สำหรับการส่งของพัสดุ จะไปส่งที่ไปรษณีย์ประจำอำเภอ ซึ่งมีจำนวน ๑ แห่ง ให้บริการ เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๖.๐๐ น. ในวันจันทร์ – เสาร์ (วันเสาร์ครึ่งวัน) หยุดวันอาทิต

๔.๑.๖ ระบบเศรษฐกิจ

(๑) การเกษตร

ตำบลชลคราม มีการประกอบอาชีพทางเกษตร ดังนี้

(๑.๑) ยางพารา จำนวน ๗๓๕ ไร่

(๑.๒) ปาล์มน้ำมัน จำนวน ๓,๒๖๓.๖๐ ไร่

(๑.๓) มะพร้าว จำนวน ๒๐๙.๒๐ ไร่

(๑.๔) ไม้ผล จำนวน ๑๐๗.๑๕ ไร่

(๑.๕) พืชผัก จำนวน ๔๗.๗๗ ไร่

(๒) การประมง

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำพบลชลคราม ประชาชนบางส่วนมีการทำการประมง น้ำจืด ปลาทะเล ปู หอยทะเล กุ้งทะเล ดังนี้

ลำดับที่	ชนิด	จำนวนเกษตรกร
๑	ปลาน้ำจืด	๔๓ ราย
๒	ปลาทะเล	๔ ราย
๓	ปู	๑ ราย
๔	หอยทะเล	๔ ราย
๕	กุ้งทะเล	๑๙ ราย

(๓) การปศุสัตว์

การปศุสัตว์ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือน จำนวนครัวเรือนในภาคปศุสัตว์ เกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์ จำนวน ๔๗๗ ราย ดังนี้

(๓.๑). เลี้ยงโคเนื้อ จำนวน ๒๗ ครัวเรือน

(๓.๒) เลี้ยงโคนม จำนวน - ครัวเรือน

(๓.๓) เลี้ยงกระบือ จำนวน - ครัวเรือน

(๓.๔) เลี้ยงสุกร จำนวน ๑๕ ครัวเรือน

(๓.๕) เลี้ยงไก่พื้นเมือง จำนวน ๒๔๗ ครัวเรือน

(๓.๖) เลี้ยงไก่เนื้อ จำนวน ๗ ครัวเรือน

(๓.๗) เลี้ยงไก่ไข่ จำนวน ๓๕ ครัวเรือน

(๓.๘) เลี้ยงไก่ลูกผสม จำนวน - ครัวเรือน

(๓.๙) เลี้ยงเป็ดเทศ จำนวน ๕๖ ครัวเรือน

(๓.๑๐) เลี้ยงเป็ดเนื้อ จำนวน ๓ ครัวเรือน

(๓.๑๑) เลี้ยงเป็ดไข่ จำนวน ๕๖ ครัวเรือน

(๓.๑๒) เลี้ยงแพะ จำนวน ๖ ครัวเรือน
(๓.๑๓) เลี้ยงแกะ จำนวน - ครัวเรือน
(๓.๑๔) เลี้ยงนกกระทา จำนวน - ครัวเรือน
(๓.๑๕) สัตว์เลี้ยงอื่น ๆ จำนวน ๒๕ ครัวเรือน

(๔) การบริการ

การให้บริการในเขตตำบลชลคราม จะเป็นลักษณะสถานบริการ ดังนี้

(๔.๑) ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์ อู่ซ่อมรถ จำนวน ๓ แห่ง
(๔.๒) ร้านตัดผ้า จำนวน ๑ แห่ง
(๔.๓) บ้านเช่า จำนวน ๑ แห่ง
(๔.๔) ร้านบริการรับส่งแฟ็ก จำนวน ๑ แห่ง
(๔.๕) คาร์แคร์ จำนวน ๑ แห่ง

(๕) การท่องเที่ยว

การท่องเที่ยวในตำบลชลคราม มีดังนี้

(๑) ทะเลบ้านพอด อยู่ที่ หมู่ที่ ๑ บ้านพอด ตำบลชลคราม เป็นชุมชนประมงและชุมชนเชื้อสายจีนเก่าแก่ มีร้านอาหารที่มีชื่อเสียง เช่น ร้านครัวพอด ร้านมินิสบีส ร้านครัวชมเล ครัวสวนพร้าว

(๒) การท่องเที่ยวในเชิงระบบนิเวศน์ เป็นการศึกษาธรรมชาติ ในหมู่ที่ ๒

(๖) อุตสาหกรรม

อุตสาหกรรมในพื้นที่ตำบลชลคราม จะเป็นอุตสาหกรรมการเพาะเลี้ยงกุ้ง จำนวน ๕ แห่ง

(๗) การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

ในพื้นที่ความรับผิดชอบมีร้านขายของชำ จำนวน ๒๘ ร้าน กลุ่มอาชีพ ได้แก่ วิสาหกิจชุมชนกลุ่มเกษตรกรทำสวน ตำบลชลคราม

(๘) แรงงาน

(๘.๑) แรงงานส่วนใหญ่มีความรู้ระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า

(๘.๒) แรงงานต่างด้าว ที่เป็นสัญชาติ เมียนมา ลาว กัมพูชา ส่วนใหญ่แรงงาน ๓ สัญชาติ จะทำงานเกี่ยวกับกิจกรรมการก่อสร้าง เกษตร และปศุสัตว์

(๘.๓) แรงงานในพื้นที่ส่วนใหญ่จะเน้นการทำเกษตรกรรม เนื่องจากบริบทของพื้นที่ยังเป็นพื้นที่ชนบท

๔.๑.๗ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

(๑) การนับถือศาสนา

ประชาชนในพื้นที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๘ ของจำนวนประชากรทั้งหมด ในเขตตำบลชลคราม มีดังนี้

(๑.๑) วัด ๓ แห่ง สำนักสงฆ์ ๑ แห่ง ศาสนสถานอื่น ๑ แห่ง
(๑.๒) ศาลเจ้า ๑ แห่ง

(๒) ประเพณีและงานประจำปี

ประเพณีประจำถิ่นและงานประจำปีตำบลชลคราม มีดังนี้

(๒.๑) วันขึ้นปีใหม่ ทำบุญตักบาตร ฟังธรรมเทศนา
(๒.๒) ประเพณีจบปี จบเดือน ทำบุญตักบาตร สรงน้ำพระ รดน้ำผู้สูงอายุ

(๒.๓) ประเพณีวันรับตายาย (รับเปรต) วันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๐ เชื่อว่าเป็นวันที่ยมทูตปล่อยวิญญาณ บรรพบุรุษมารับส่วนบุญจากลูกหลาน จะทำพิธีรับวิญญาณ

(๒.๔) ประเพณีวันส่งตายาย (ส่งเปรต) วันแรม ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๐ (หลังวันรับ ๑๕ วัน) เชื่อว่าเป็นการส่งวิญญาณบรรพบุรุษกลับ ชาวบ้านจึงให้ความสำคัญมากกว่าวันรับ

(๒.๕) งานชักพระ - ทอดผ้าป่า วันแรม ๑ ค่ำ เดือน ๑๑ คืนวันพระ ๑๕ ค่ำ พระสงฆ์ร่วมกับชาวบ้านทำเรือพนมพระ รถพนมพระ ตกแต่งพุ่มผ้าป่าแล้วร่วมกันแห่

(๒.๖) ประเพณีลอยกระทง จัดช่วงเดือนพฤศจิกายนของทุกปี

(๓) ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

(๓.๑) การทำเครื่องยาสมุนไพร หมู่ที่ ๑

(๓.๒) การรำมโนราห์พื้นบ้าน หมู่ที่ ๖

(๓.๓) การรักษาโรคด้วยสมุนไพร หมู่ที่ ๕

(๓.๔) การเล่นดนตรีพื้นบ้าน หมู่ที่ ๕

(๓.๕) การทำอุปกรณ์ดักจับสัตว์น้ำ หมู่ที่ ๕

(๓.๖) การทำเครื่องจักรสาน หมู่ที่ ๖

(๔) OTOP สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ด้วยในพื้นที่ตำบลชลคราม ประชาชนบางส่วนจะประกอบอาชีพประมง ผลิตภัณฑ์ หรือของฝากที่น่าสนใจก็จะเป็นปลาแห้งที่ชาวประมงนำมาขาย และบางส่วนประชาชนจะทำอาชีพเกษตรกรผลิตภัณฑ์ที่น่าสนใจของตำบลชลคราม ได้แก่ ผลไม้ตามฤดูกาล หรือ น้ำผึ้งที่เกิดจากการเลี้ยงผึ้งของชาวบ้าน ตลอดจนส้มโอขาวน้ำผึ้งที่หอมหวานอร่อยของหมู่ที่ ๔ และหมู่ที่ ๖

๔.๑.๘ ทรัพยากรธรรมชาติ

(๑) น้ำ

แหล่งน้ำที่ใช้ในพื้นที่ เป็นน้ำจากคลองท่าทอง ซึ่งมีต้นกำเนิดจากจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมี น้ำไหลตลอดปี ในพื้นที่จะมีห้วย ลำธารสาธารณะ ที่ใช้ในการระบายน้ำในฤดูฝน

๑. หนอง ในตำบล มีทั้งหมด ๗ แห่ง ประชาชนใช้ประโยชน์ในการเกษตรกรรม

๒. คลอง มีทั้งหมด ๙ แห่ง ประชาชนใช้ประโยชน์ในการเกษตรกรรม

๓. สระเก็บน้ำ จำนวน ๕ แห่ง ประชาชนใช้ประโยชน์ในการอุปโภคบริโภค และใช้ในการเกษตรกรรม

(๒) ป่าไม้

เนื่องจากบริบทของพื้นที่เป็นลักษณะชุมชนกึ่งชนบท ป่าไม้ส่วนใหญ่เป็นป่าชายเลน ป่าชายเลน อยู่ในเขตพื้นที่ หมู่ที่ ๑,๒,๓ แหล่งน้ำธรรมชาติ ทะเลบ้านพอด

(๓) ภูเขา

เนื่องจากบริบทของพื้นที่เป็นลักษณะชุมชนกึ่งชนบท พื้นที่ตำบลชลคราม ไม่มีพื้นที่ติดภูเขา

(๔) ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พื้นที่ตำบลชลครามยังมีแหล่งอาหารทะเลที่ยังมีความอุดมสมบูรณ์สูง เช่น กุ้ง หอย ปู ปลา เป็นต้น

๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

๔.๒.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๘๐) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

กรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี มีดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๑.๑ การรักษาความสงบภายในประเทศ

๑.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

๑.๓ การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ

๑.๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐ และที่มิใช่ภาครัฐ

๑.๕ การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๑.๖ การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

๑.๗ การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๒.๑ การเกษตรสร้างมูลค่า

๒.๒ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

๒.๓ สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว

๒.๔ โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก

๒.๕ พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๓.๑ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

๓.๓ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

๓.๔ การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

๓.๕ การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี

๓.๖ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๓.๗ การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

๔. ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

๔.๑ การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

๔.๒ การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี

๔.๓ การเสริมสร้างพลังทางสังคม

๔.๔ การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๕.๑ สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว

๕.๒ สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล

๕.๓ สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ

๕.๔ พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมือง ที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง

๕.๕ พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ยกระดับกระบวนทัศน์เพื่อก าหนดอนาคตประเทศ

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๖.๑ ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๖.๒ ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนา ในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นท

๖.๓ ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาประเทศ

๖.๔ ภาครัฐมีความทันสมัย

๖.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

๖.๖ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๗ กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

๖.๘ กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

<u>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓</u>

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกันบนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไข ระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุล

๒. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย ๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” ในการแก้ไขข้อจ ากัดหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้ประชาชนประสบความยากลำบากในการดำรงชีวิต หรือทำให้ประเทศมีความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายใน รวมถึงการสร้างความพร้อมในทุกระดับในการรับมือกับสภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้น ให้สามารถฟื้นคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว ๒) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” ในการปรับเปลี่ยนปัจจัยที่จำเป็นเพื่อ

เสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ในระดับครอบครัว ชุมชน พื้นที่ และประเทศ รวมถึงปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ และ ๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ "ยั่งยืน" ในการผลักดัน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคคลและสังคม ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง เพื่อสนับสนุนให้ประเทศสามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด "ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง" มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัย สนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต การให้บริการ และการบริโภคเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

<u>แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด</u>

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภาคใต้เป็นแหล่งท่องเที่ยวภาคใต้เป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาอุตสาหกรรมแปรรูปยางพาราและปาล์มน้ำมันแห่งใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการผลิตสินค้าเกษตรหลักของภาค และสร้างความเข้มแข็งสถาบันเกษตรกร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนการท่องเที่ยว การพัฒนาเขตอุตสาหกรรม และเชื่อมโยง การค้าโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ อนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบเพื่อเป็น ฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้อย่างยั่งยืน

<u>แผนพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี</u>

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ประกอบด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันภาคเกษตร และอุตสาหกรรมเกษตร

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การเชื่อมโยงเส้นทางคมนาคม และศูนย์โลจิสติกส์ภาคใต้ตอนบน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาสังคมปลอดภัยคุณภาพชีวิตที่ดี มีศักยภาพในการแข่งขัน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การสร้างฐานทรัพยากรธรรมชาติที่มั่นคง และมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิสัยทัศน์ "บริหารตามหลักธรรมาภิบาล โครงสร้างพื้นฐานดี ประเพณี วัฒนธรรมเด่น เน้น อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมม"

พันธกิจ

๑. ปกป้องและเชิดชูสถาบันหลักของชาติ ยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้ทำคุณประโยชน์

๒. ส่งเสริมประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วม

๓. บริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล

๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน วางผังเมืองและสาธารณูปโภค

๕. ส่งเสริม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงศาสนา

๖. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๗. ส่งเสริม พัฒนา สร้างความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจ

๘. ส่งเสริมด้านการกีฬา

๙. ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑๐ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๑. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑๒. พัฒนาบริการสาธารณะสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์

๑. การปกป้องและ เชิดชูสถาบันหลักของชาติ และการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ผู้ทำคุณประโยชน์

๒. ส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๔. พัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

๕. พัฒนาสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ไฟฟ้าแสงสว่าง การผังเมือง การควบคุมอาคาร และการบริหารจัดการน้ำ

๖. ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณี จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงศาสนา

๗. ส่งเสริมด้านสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์ และสาธารณสุข

๘. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษา

๙. การส่งเสริม และพัฒนาอาชีพ การลงทุน และพาณิชยกรรม

๑๐. ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

๑๑. ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยสมานฉันท์ให้สังคมสงบสุข

๑๒.ส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

๑๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟู สร้างเครือข่าย เฝ้าระวังทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๔. พัฒนาบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๔.๒.๒ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ "มุ่งบริการสาธารณะ ยกระดับคุณภาพชีวิต สู่ชุมชนที่ยั่งยืน"

ยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังในอนาคตอย่างเป็นระบบ โดยเน้นทั้งเชิงรุกและเชิงรับ พัฒนาควบคู่กับการสร้างภูมิคุ้มกัน โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาด้านการศึกษา ประเพณี และวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบ เรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาการท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

๑. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการได้มาตรฐานทั่วถึง

๒. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียงสามารถพึ่งพาตนเองได้ ประชาชนมีสุขภาพดี สามารถ ดูแลสุขภาพตนเองได้อย่างเหมาะสมและได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง

๓. ยกระดับการศึกษาประชาชนมีคุณธรรมจริยธรรมและอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญา ท้องถิ่น

๔. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

๕. พัฒนาสถานที่แหล่งท่องเที่ยว มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๖. มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตัวชี้วัด

๑. มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการได้มาตรฐาน

๒. ประชาชนมีรายได้เฉลี่ยไม่น้อยกว่าคนละ ๓๐,๐๐๐ บาท/ปี

๓. ประชาชนมีสุขภาพผ่านเกณฑ์ศูนย์บริการสาธารณสุข

๔. ร้อยละของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนต าบลเข้ารับการรักษาพยาบาลลดลง

๕. ร้อยละของหน่วยการศึกษาขององค์การบริหารส่วนต าบลจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

๖. เพิ่มพื้นที่สีเขียว

๗. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนในการมีส่วนร่วมดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๘. สถิติการเกิดเหตุร้ายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลดลงร้อยละของตำบล

๙. การผ่านเกณฑ์การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ค่าเป้าหมาย

๑. ระบบการคมนาคม
๒. อัตราความเจ็บป่วยจากโรคที่สำคัญ
๓. ประชาชนผ่านเกณฑ์สุขภาพ
๔. ร้อยละของประชาชนในตำบลเข้ารับการรักษาลดลง
๕. ร้อยละของหน่วยการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ
๖. พื้นที่สีเขียว
๗. สถิติการเกิดเหตุร้ายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
๘. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลผ่านเกณฑ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
๒. พัฒนาสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๓. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ส่งเสริมกีฬาการออกก าลังกายและนันทนาการทุกประเภท ทุกระดับ
๕. จัดการเรียนให้ได้มาตรฐานทันสมัยสอดคล้องพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
๖. ทำนุบำรุงศาสนา ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ
๗. ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษา
๘. สนับสนุนและส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชม
๙. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มและส่งเสริมให้องค์กรแต่ละกลุ่มมีความเข้มแข็ง
๑๑. สร้างจิตำนึกในการอยู่ร่วมกันของชุมชน
๑๒. ส่งเสริมและสนับสนุนประชาชนในการจัดตั้งและพัฒนากองทุนชุมชน
๑๓. ส่งเสริมสุขภาพ
๑๔. พัฒนาคุณภาพบริการสาธารณสุข
๑๕. พัฒนาการป้องกันและควบคุมโรค
๑๖. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๑๗. พัฒนาการคุ้มครองผู้บริโภค
๑๘. พัฒนาตำบลน่าอยู่
๑๙. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒๐. เสริมสร้างความสมานฉันท์ในสังคม
๒๑. สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม
๒๒. ส่งเสริมความรู้ ความสนใจในกิจการท้องถิ่น
๒๓. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานขององค์กร
๒๔. พัฒนาปรับปรุงรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒๕. พัฒนาระบบบริการและบริหารจัดการภาครัฐ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

มุ่งบริการสาธารณะ ยกระดับคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สู่ชุมชนที่ยั่งยืน

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ พัฒนาสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๑ สนับสนุนและส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชม

๒.๒ ส่งเสริมสุขภาพ

๒.๓ พัฒนาคุณภาพบริการสาธารณสุข

๒.๔ พัฒนาการป้องกันและควบคุมโรค

๒.๕ พัฒนาตำบลน่าอยู่

๓. การพัฒนาด้านการศึกษา ประเพณี และ วัฒนธรรม

๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษา

๓.๒ ส่งเสริมกีฬาการออกกำลังกายและนันทนาการทุกประเภท ทุกระดับ

๓.๓ ทำนุบำรุงศาสนา ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ

๔. การพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๔.๒ สร้างจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกันของชุมชน

๔.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔.๔ เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. การพัฒนาการท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖ . การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๖.๑ ส่งเสริมความรู้ ความสนใจในกิจการท้องถิ่น

๖.๒ พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานขององค์กร

๖.๓ พัฒนาปรับปรุงรายได้ของ อบต.

๖.๔ พัฒนาระบบบริการและบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด และยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ยุทธศาสตร์จังหวัด สุราษฎร์ธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี	ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม
การสร้างความสามารถในการแข่งขัน	การเชื่อมโยงเส้นทาง คมนาคม และศูนย์โลจิสติกส์ภาคใต้ตอนบน	พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	การพัฒนาด้านโครงสร้าง
การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	กการพัฒนาสังคมปลอดภัย คุณภาพชีวิตที่ดีและมีศักยภาพในการแข่งขัน	การส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิต	การพัฒนาคุณภาพชีวิต
การพัฒนาด้านการศึกษา ประเพณี และวัฒนธรรม	การพัฒนาสังคมปลอดภัย คุณภาพชีวิตที่ดี มีศักยภาพในการ แข่งขัน	ส่งเสริม อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	การพัฒนาด้านการศึกษา ประเพณี และวัฒนธรรม
ความมั่นคง	การพัฒนาสังคมปลอดภัย คุณภาพชีวิตที่ดี มีศักยภาพในการ แข่งขัน	การปกป้องและเชิดชูสถาบันหลักของชาติและผู้ทำคุณประโยชน์	การพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม	การสร้างฐานทรัพยากรธรรมชาติที่มั่นคง และมีสภาพแวดล้อมที่ เหมาะสม	การส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การพัฒนาการท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
การปรับปรุงสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ	การพัฒนาสังคมปลอดภัย คุณภาพชีวิตที่ดี มีศักยภาพในการ แข่งขัน	การส่งเสริมการ บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๔.๒.๓ การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ใช้การวิเคราะห์ SWOT Anlysis/Demand (Demand Analysis)/ Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านผังเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ

การเปลี่ยนแปลงสภาวะทางเศรษฐกิจ จากวิกฤตทางเศรษฐกิจตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ เป็นต้นมา เศรษฐกิจของไทยยังชะลอตัวอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่า GDP จะเติบโตเพิ่มขึ้นแต่ก็สวนทางกับอัตราเงินเฟ้อที่ลดลง เป็นผลมาจากสภาวะเศรษฐกิจโลกที่ปรับเปลี่ยนและมีการแข่งขันกันมากขึ้น อีกทั้งประเทศไทยโดนตัดสิทธิพิเศษ ทางด้านภาษี ซึ่งส่งผลกระทบต่อการส่งสินค้าออกไปต่างประเทศเพราะมีต้นทุนที่สูงขึ้น การเข้ามาลงทุนในประเทศก็ลดลง หากมองระบบเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค ภาคใต้ยังต้องพึ่งพายางพาราเป็นหลักจากวิกฤตทางเศรษฐกิจตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ เป็นต้นมา เศรษฐกิจของไทยยังชะลอตัวอย่างต่อเนื่อง

ถึงแม้ว่า GDP จะเติบโตเพิ่มขึ้น แต่ก็สวนทางกลับอัตราเงินเฟ้อที่ลดลง เป็นผลมาจากสภาวะเศรษฐกิจโลกที่ปรับเปลี่ยนและมีการแข่งขันกันมากขึ้น อีกทั้งประเทศไทยโดนตัดสิทธิพิเศษทางด้านภาษี ซึ่งส่งผลกระทบต่อการส่งสินค้าออกไปต่างประเทศเพราะมีต้นทุนที่สูงขึ้น การเข้ามาลงทุนในประเทศก็ลดลง หากมองระบบเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค ภาคใต้ยังต้องพึ่งพายางพาราเป็นหลัก การที่ราคายางพาราลดลงอย่างต่อเนื่องส่งผลกระทบอย่างมากต่อประชากรในพื้นที่ ทำให้มีรายได้น้อยลงไม่พอกับรายจ่าย ประชาชนจึงใช้จ่ายเงินน้อยลงทำให้การหมุนเวียนของเงินในระบบฝืด กระทบต่อธุรกิจอื่น ๆ เป็นวงกว้าง องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้พยายามอัดฉีดการใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐลงภายในพื้นที่โดยการจัด โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจให้ดีขึ้น ส่งเสริมการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่เป็นนวัตกรรม และมีความแตกต่าง เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดขึ้นกับสินค้า สนับสนุนการปลูกพืชเศรษฐกิจทางเลือกอื่น เช่น ข้าวและถั่วเหลือง ประกอบกับการเปิดประชาคมอาเซียนถือเป็นโอกาสที่ดีในการลงทุน การเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรี ตลอดจนการค้าขายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน

ด้านสังคม

ในปัจจุบันเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและทันสมัยมากขึ้น การติดต่อสื่อสารต่าง ๆ ระหว่างบุคคลจึงใช้สมาร์ทโฟนมากกว่าการพบเจอและพูดคุยกันสภาพสังคมจึงเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมปัจเจกหรือเป็นส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น ขาดการปฏิสัมพันธ์และการทำกิจกรรมร่วมกัน วิถีชีวิตมีการเปลี่ยนแปลงเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ทัศนคติและค่านิยมที่แตกต่างกันไป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มุ่งเฉพาะเรื่องส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งสามารถเรียนรู้และค้นคว้าได้ด้วยตนเองนอกจากการอยู่ในห้องเรียน อีกทั้งการพัฒนาบริการทางสาธารณสุขที่ทันสมัย สะดวกและครอบคลุม ทำให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีมีอายุยืน จึงทำให้ประชากรวัยสูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นและมีสัดส่วนที่สูงเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรทั้งหมดภายในประเทศ ใสส่วนผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนรายที่มาขึ้นเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ส่วนประชากรกลุ่มวัยเรียนได้รับการศึกษาตาม กณฑ์ที่กำหนดและมีการย้ายไปเรียนต่างอำเภอเพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับประชากรกลุ่มทำงานที่มีการย้ายไปทำงานต่างพื้นที่เพิ่มขึ้น

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การเปลี่ยนแปลงสภาวะด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ ไม่ว่าจะเป็นอุณหภูมิที่สูงขึ้นและลดต่ำอย่างรวดเร็ว ฝนที่ไม่ตกตามฤดูกาล ภัยแล้งที่ยาวนานส่งผลซ้ำเติมให้ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น มลภาวะจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสู่ชั้นบรรยากาศยังเพิ่มขึ้น เป็นสาเหตุทำให้เกิดปัญหาโลกร้อน ผลกระทบจากภัยธรรมชาติอันเกิดจากความแปรปรวนของภูมิอากาศ เช่น น้ำท่วม ภัยแล้ง หมอกควันและอากาศเย็นผิดปกติ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตทางการเกษตร และส่งผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจและวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่ตามมา อีกทั้ง เมืองเกิดการขยายตัว ผลที่ตามมาคือปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้นจากการบริโภค แต่ได้รับการจัดการตั้งแต่ระดับครัวเรือนจึงมีอัตราที่ลดลง ในขณะที่ด้านสิ่งแวดล้อมหลาย ๆ เมืองได้ให้ความสำคัญและคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ในการสร้างสวนสาธารณะโดยการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตตำบล ตลอดจนการบริหารงานในองค์กรได้นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อลดการใช้กระดาษและพลังงาน

การวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของประชาชน

ปัญหา	ขอบข่าย/ปริมาณ ของปัญหา (สภาพปัญหา)	แนวโน้มในอนาคต
๑. การใช้ประโยชน์ที่ดิน	สภาพการใช้ประโยชน์ ที่ดินไม่เต็มศักยภาพ เนื่องจากที่ดินบางส่วนยังไม่ได้รับการพัฒนา	มีการจัดสาธารณูปโภคและ สาธารณูปการที่เหมาะสมและ เพียงพอในพื้นที่ สามารถพัฒนาพื้นที่ให้มีความเจริญและ สามารถใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ
๒. สภาพภูมิทัศน์ตำบล	สภาพภูมิทัศน์ในตำบลบางส่วนไม่เป็นระเบียบ เกิดอุบัติเหต	ปรับปรุงพื้นที่เสี่ยงและจัดระเบียบ ตำบลให้เรียบร้อยเพื่อให้การดูแลและรักษาความปลอดภัยทำได้สะดวก และรวดเร็ว รวมทั้งปรับปรุงภูมิทัศน์โดยรอบของตำบล เพิ่มพื้นที่สีเขียว และเพิ่มความสวยงามให้แก่เมือง
๓. ถนน/เส้นทางการคมนาคม	ถนน มีสภาพชำรุด หรือบางพื้นที่ยังไม่ได้ ดำเนินการก่อสร้าง - ถนนไม่ได้มาตรฐาน	จัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนเพื่อให้ได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการสัญจร โดยจัดหา และซ่อมแซม ปรับปรุงให้สามารถใช้งานได้มาตรฐาน
๔. ไฟฟ้าแสงสว่าง	ไฟฟ้าแสงสว่างไม่ เพียงพอและครอบคลุม ทุกพื้นที่	ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างให้ครอบคลุม และเพิ่มกำลังไฟเพื่อลดปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. น้ำประปา	การให้บริการ น้ำประปาไหลช้าในชั่วโมงเร่งด่วน/ปริมาณน้ำดิบสำหรับผลิตน้ำประปาไม่เพียงพอ	พัฒนาระบบการให้บริการน้ำให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพน้ำประปาให้เป็นน้ำประปา ดื่มได้ในช่วงฤดูแล้ง
๖. การจอดรถและการจราจร	การสัญจรและการจอดรถไม่เป็นระเบียบรวมทั้งเกิดอุบัติเหตุ จากการสัญจรบ่อยครั้ง	จัดระบบการสัญจรให้เป็นระบบ และมีระเบียบ โดยติดตั้งเครื่องหมายจราจรเพื่อเพิ่มความปลอดภัย และปรับปรุงป้ายชื่อถนนต่าง ๆ ให้เป็น ๒ ภาษาและมองเห็นชัดเจน สอดรับกับการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน
๗. ขยะมูลฝอย	ปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	จัดระบบการกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ ทั้งขยะธรรมดาและขยะติดเชื้อ สร้างจิตสำนึกในการทิ้งขยะ และส่งเสริมให้มีการคัดแยกขยะ รวมถึงส่งเสริมให้มีการลดปริมาณการใช้ถุงพลาสติกเพื่อรักษาสภาพแวดล้อม
๘. มลภาวะ/สภาพแวดล้อม	เกิดมลภาวะต่าง ๆ เช่น น้ำเสีย ควันพิษ และกลิ่นเหม็น	จัดระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพและเสริมสร้าง มาตรการในการ ดูแลการปล่อยก๊าซาร์บอนไดออกไซด์ การจัดทำบ่อดักไขมัน และการเก็บขนขยะให้เป็นประจำเพื่อลดการตกค้างสร้างมลพิษทางกลิ่น นอกจากนี้ ได้รณรงค์ให้ประชาชนเกิดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

ปัญหา	ขอบข่าย/ปริมาณ ของปัญหา (สภาพปัญหา)	แนวโน้มในอนาคต
๙.ระบบระบายน้ำ	ระบบระบายน้ำไม่สามารถระบายน้ำ ได้ทันในฤดูฝนเกิดปัญหา น้ำท่วมขังบริเวณพื้นที่ ลุ่มซึ่งเป็นจุดรองรับน้ำ	ปรับปรุงระบบระบายน้ำ และสร้างระบบการจัดการน้ำที่ดี เพื่อเตรียมรับมือกับสภาพอากาศที่มีความแปรปรวน และสร้างการมี ส่วนร่วมในการช่วยกันดูแลระบบระบายน้ำของคนในตำบล
๑๐. การศึกษา	ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของเด็กนักเรียนในสังกัดยังไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจ เมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาของที่อื่น -พัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาและสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนให้มีความทันสมัย รวมทั้งพัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐาน สามารถจัดการเรียน การสอนให้เด็กมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทัดเทียมกับสถานศึกษาอื่น -ประชาชนขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัยหรือการศึกษานอกระบบที่ทั่วถึงเหมาะสมกับ สภาพพื้นที่	จัดการศึกษาและแหล่งเรียนรู้นอกระบบ ให้ครอบคลุมเพื่อเป็น แหล่งเรียนรู้ของชุมชน ประชาชนได้พัฒนาตนเองให้ทันกับ สภาวะความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
๑๑.ประเพณีและวัฒนธรรม	การเสื่อมถอยของศีลธรรมทางศาสนา ทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ	ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ศาสนา และอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น ให้แก่เยาวชนรุ่นหลัง เสริมสร้างความเข้าใจและยอมรับการอยู่ร่วมกันของประชาชนที่มีความหลากหลาย
๑๒. กีฬาและนันทนาการ	ประชาชนขาดความรู้ในการออกกำลังกาย ที่ถูกต้อง สถานที่ออกกำลังกายไม่ครอบคลุม ไม่ทั่วถึง	ส่งเสริมการออกกำลังกายและการเล่นกีฬาที่ถูกต้อง พัฒนาสู่การเป็นนักกีฬามืออาชีพในอนาคต สร้างงาน สร้างรายได้ รวมทั้ง จัดสถานที่ออกกำลังกายที่มีมาตรฐานอย่างทั่วถึง
๑๓. ความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม	ชุมชนยังไม่เข้มแข็ง ไม่สามารถช่วยเหลือ พึ่งตนเองได้ ต้องรอความช่วยเหลือจากภาครัฐ และสภาพสังคมยังมีความหวาดระแวง แปลกแยก แตกต่าง ระหว่างคนที่ต่างวัฒนธรรม	สร้างความเข้าใจแก่ประชาชนในตำบลในการตระหนักและให้ความสำคัญกับการร่วมดำเนินการโครงการช่วยเหลือจากภาครัฐเพื่อให้ตำบลเกิดความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ และดำเนินกิจกรรมที่จะสร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นกับสังคม

ปัญหา	ขอบข่าย/ปริมาณ ของปัญหา (สภาพปัญหา)	แนวโน้มในอนาคต
๑๔. เศรษฐกิจ ตกต่ำ	ประชาชนมีการจับจ่ายใช้สอยน้อย มีภาระหนี้สิน รายได้ไม่พอกับรายจ่าย และนักศึกษา จบใหม่ไม่มีงานทำ	- ส่งเสริมให้มีการวางแผนการประกอบอาชีพและแผนการใช้จ่ายเงิน จัดกิจกรรมกระตุ้นเศรษฐกิจเพื่อให้ การค้าการลงทุนฟื้นตัว ส่งเสริมให้ประชาชนพัฒนาผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์ - ประชาชนบางส่วนขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพที่มีความเข้มแข็ง - กลุ่มอาชีพ – ประชาชนในตำบล - พัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็ง ส่งเสริมการรวมกลุ่มโดยการให้ความรู้การบริหารจัดการและการจัดหาตลาด เพื่อรองรับผลิตภัณฑ์
๑๕. สุขภาพ	ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการรักษาสุขภาพ ทำให้มีปัญหา	- จัดกิจกรรมให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ มีความรู้ความเข้าใจและลดความเสี่ยงจากปัญหา ด้านสุขภาพ - การบริโภคอาหารที่ปนเปื้อนและไม่ถูกสุขลักษณะ - ร้านจำหน่ายอาหาร – ผู้ประกอบการ – ประชาชนในเขตตำบล - ผู้ประกอบการร้านจำหน่ายอาหารมีจิตสำนึกในการ ประกอบอาหารที่ไม่ปนเปื้อนและประกอบอาหารได้อย่างถูกสุขลักษณะผู้บริโภคได้บริโภคอาหาร สะอาดไม่มีสารปนเปื้อนที่เกิดอันตรายแก่ชีวิต
๑๖. การแพร่ระบาดของโรค	ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการ ป้องกันและควบคุมโรค ทำให้เกิดการระบาด ของโรคต่าง ๆ เช่น โรคไข้เลือดออก Covid ๑๙	การเกิดโรคระบาดลดลง ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคเพิ่มขึ้น
๑๗. ยาเสพติด	การแพร่ระบาดของยาเสพติด ทั้งผู้เสพและผู้จำหน่าย เป็นปัญหาใหญ่ของกลุ่มวัยรุ่นในปัจจุบัน	เพิ่มมาตรการดูแลและสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้แก่เด็กและเยาวชนให้รู้เท่าทัน ถึงโทษและรูปแบบการแพร่ระบาด ซึ่งมีความหลากหลายมากขึ้นทำให้ยากแก่การควบคุมและการป้องกันปราบปรามและจัดกิจกรรมให้เด็กห่างไกลยาเสพติด

ปัญหา	ขอบข่าย/ปริมาณ ของปัญหา (สภาพปัญหา)	แนวโน้มในอนาคต
๑๘. ผู้ด้อยโอกาส	ผู้ด้อยโอกาสไม่ได้รับการดูแล	ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง และได้รับโอกาสในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผ่อนคลาย
๑๙. การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล	ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม และสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนถึงประโยชน์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น
๒๐. คุณธรรม จริยธรรม	ประชาชนขาดคุณธรรม จริยธรรม	สังคมต่างคนต่างอยู่เพิ่มมากขึ้น จำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดการตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และใช้คำสอนในศาสนาเป็นเครื่องมือในการสร้างคุณธรรม จริยธรรม
๒๑. การจัดเก็บ ภาษี	การจัดเก็บภาษีไม่เป็นไปตามเป้าหมาย รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ตามภารกิจ	พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้เพิ่มมาตรการและวางแผนการจัดเก็บรายได้ให้เป็นไปตามเป้าหมาย
๒๒. การบริการ	บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน ไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่การให้บริการ	พัฒนาและเสริมสร้างจิตสำนึกของบุคลากรในการให้บริการแก่ประชาชนและผู้มารับบริการ และพัฒนาการบริการเชิงรุกให้เข้าถึงประชาชนได้อย่างทั่วถึง

๓.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ได้ดำเนินการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ซึ่งเป็นการประเมินสถานภาพของหน่วยงานในปัจจุบันพื่อใช้เป็น ประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต และจากการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนา สรุปผลได้ดังนี้

<u>ปัจจัยภายใน</u>

จุดแข็ง (S= Strength) ของพื้นที่ในตำบลชลคราม

๑. มีระบบสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐานทั่วไปและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ
๒. โครงสร้างและระบบงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพ
๓. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถและนโยบายที่ดี
๔. บุคลากรให้ความร่วมมือในการดำเนินงานเป็นอย่างดีมีการทำงานเป็นทีม
๕. มีการมอบอำนาจ กระจายอำนาจและการบริหารจัดการที่ดี
๖. มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีคุณภาพและเพียงพอ
๗. ระบบการให้บริการมีคุณภาพ
๘. มีระบบการประเมินผลที่ดีเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน
๙. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ

จุดอ่อน (W= Weakness) ของพื้นที่ในตำบลชลคราม

๑. งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด

๒. ขาดแคลนบุคลากรบางประเภท เช่น แพทย์ วิศวกร

๓. บุคลากรบางส่วนยังไม่มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคนิควิชาการใหม่ ๆ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. การจัดเก็บฐานข้อมูลต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่เป็นระบบ

๕. ระบบการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (O = Opportunity) ของพื้นที่ในตำบลชลคราม

๑. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ในการสนับสนุนด้านต่าง ๆ

๒. มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

๓. ไม่มีการแทรกแซงทางการเมือง

๔. มีระบบสารสนเทศ การสื่อสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัย หลากหลาย และครอบคลุม

๕. ประชาชนให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมบริหารท้องถิ่น

๖. นโยบายของรัฐบาลมีการส่งเสริมการพัฒนาตำบล

อุปสรรค (T = Threat) ของพื้นที่ในตำบลชลคราม

๑. สังคมเจริญขึ้นประชาชนให้ความสำคัญกับวัตถุนิยมมากขึ้น

๒. ปัญหายาเสพติดและการมั่วสุม ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในภาพรวม

๓. เศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลต่อการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ

๔. กฎ ระเบียบต่าง ๆ ไม่เอื้อและส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในภาพรวม

๕. การบังคับกฎหมายยังไม่เคร่งครัด

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลชลครามนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลครามให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลชลครามจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตาม

หลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม๕๗' (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ภารกิจและอำนาจหน้าที่

๕.๑.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))a

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา ๖๗ (๑/๑))

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๔) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๕) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘ (๑๑))
(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕))
(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลชลครามได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๕.๒ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล (โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis)

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (๑) บุคลากรมีประสบการณ์การในการปฏิบัติหน้าที่และมีความสามารถในการประสานงานในหน้าที่ รวมทั้ง ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง (๒) มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้างและจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ รวมทั้ง มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ (๓) มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน และมีระบบติดตามแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดทำและติดตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมมาภิบาล รวมทั้ง การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ (๔) สถานที่ปฏิบัติงานได้รับการดูแลความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย (๕) การให้ความรู้ความเข้าใจ, เร่งรัดและสำรวจภาษีอย่างเคร่งครัดเพิ่มมากขึ้น (๖) การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานจัดทำงบประมาณ (๗) บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้ง งานรักษาความสงบภายใน (งานเทศกิจ) ในเบื้องต้นได้ ตลอดจนมีการจัดตั้งศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง (๘) ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นซึ่งมาจากการเลือกตั้ง (รวมทั้ง ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการแต่งตั้ง) มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง (๙) มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์, ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผล	- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (๑) มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่มีจำนวนมาก ประกอบกับบุคลากรบางส่วนเป็นประชาชนนอกพื้นที่ จึงมีการโอน (ย้าย) เพื่อกลับภูมิลำเนาบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า และขาดความต่อเนื่อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร (๒) บุคลากรบางตำแหน่งยังขาดความรู้ความชำนาญในเรื่องระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ยังขาดทักษะความคิดริเริ่มในการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ และภาษาต่างประเทศที่จำเป็น (๓) แผนพัฒนาท้องถิ่นขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความโครงการ/กิจกรรรม/ความต้องการของประชาชนเป็นจำนวนมาก ซึ่งเกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง บุคลากร วัสดุ - อุปกรณ์ หรือระบบสื่อประชาสัมพันธ์สำหรับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนยังขาดประสิทธิภาพและยังไม่ทั่วถึง (๔) สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน วัสดุ - อุปกรณ์ชำรุดเสียหาย ไม่ทันสมัย รวมทั้ง ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนผู้มารับบริการที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน (๕) การจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง (๖) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาเพื่อรองรับการขยายตัวเป็นชุมชนที่อยู่อาศัยหรือเป็นชุมชนท่องเที่ยว (๗) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อเกิดเหตุสาธารณภัย เนื่องจากขาดแคลนเจ้าหน้าที่หรืออาสาสมัครที่มีความรู้ความสามารถที่เพียงพอ ตลอดจนอัตรากำลังที่มีไม่เพียงพอในการเฝ้าระวัง หรือการให้ความช่วยเหลือประชาชนและนักท่องเที่ยวได้อย่างทันท่วงที รวมทั้งความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น ขยะมูลฝอยตกค้าง การขาดวินัยจราจร, สุนัข/แมวจรจัด, การต่อเติมอาคารผิดกฎหมาย, การจำหน่ายสินค้าในที่หรือทางสาธารณะ เป็นต้น

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e - plan, ระบบบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e - laas) ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e - GP) เป็นต้น	(๘) อุปกรณ์ - เครื่องมือ และยานพาหนะ สำหรับการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ขาดความทันสมัย และไม่เพียงพอกับความต้องการ (๙) ระบบอินเตอร์เนตของหน่วยงานขาดเสถียรภาพ ทำให้การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ และการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกิดความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ
- ด้านสังคม (๑) มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒ แห่ง ซึ่งมีการจัดเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ สถานที่ บุคลากร และหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อรองรับและให้บริการด้านการศึกษาในระดับปฐมวัย พร้อมทั้งมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้การบริการด้านการศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (๒) มีการสนับสนุนการบริการสาธารณสุขให้ประชาชนและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง (๓) กลุ่มผู้นำชุมชน และกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพ กลุ่มสาธารณสุข ได้รับการสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (๔) มีการดูแลและการสงเคราะห์แก่เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้พิการและผู้ยากไร้ ตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่รัฐบาลกำหนดอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง (๕) มีการส่งเสริมการออกกำลังกายแก่ประชาชน ด้านการให้ความรู้ อาคารสถานที่หรืออุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกาย เพื่อให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกายมากขึ้น โดยการสนับสนุนกลุ่มหรือชมรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อสร้างเสริมสุขภาพพลานามัยและลดการแพร่ระบาดของยาเสพติด	- ด้านสังคม (๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความคับแคบ อาคารบางส่วนชำรุดทรุดโทรมขาดความปลอดภัย และไม่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กเล็ก รวมทั้ง ยังขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ-เครื่องใช้ที่เหมาะสมต่อเด็กก่อนวัยเรียน (๒) ประชาชนหรืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องของทางราชการ (๓) การให้บริการด้านสาธารณสุขยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ รวมทั้ง ยังไม่ครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่เขตรับผิดชอบ เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร (๔) การติดตามดูแลสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ให้แก่ผู้ยากไร้ขาดความต่อเนื่องเนื่องจากขาดแคลนอัตรากำลัง (๕) ประชาชนและเยาวชนขาดการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางการกีฬาและนันทนาการ โดยการจัดตั้งศูนย์ออกกำลังกายหรือศูนย์กีฬา รวมทั้ง การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มประชาชนหรือเยาวชนที่เกิดจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ซึ่งอาจทำให้ประชาชนหรือเยาวชนถูกชักจูงหรือมั่วสุมกับยาเสพติด และส่งผลให้มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในเขตพื้นที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น
- ด้านแหล่งน้ำ (๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์และนโยบายด้านการพัฒนาแหล่งน้ำที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมการเกษตรและเพื่ออุปโภค-บริโภคอย่างทั่วถึง	- ด้านแหล่งน้ำ (๑) ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้รับความเดือดร้อนจากปัญหาน้ำท่วมขัง เนื่องจากคูคลอง หรือท่อระบายน้ำภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบมีวัชพืชหรือขยะอุดตัน และระบบระบายน้ำมีขนาดเล็ก ทำให้การระบายน้ำขาดประสิทธิภาพ

จุดแข็ง (S : Strengths)	จุดอ่อน (W : Weaknesses)
- ด้านเศรษฐกิจ (๑) การสร้างความเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสนับสนุนการดำเนินการของกลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มเกษตรกรต่าง ๆ ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- ด้านเศรษฐกิจ (๑) ประชาชนและเกษตรกรขาดการส่งเสริมและพัฒนาด้านการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร การพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือด้านอุตสาหกรรมการเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าทางการเกษตร (๒) มีกลุ่มอาชีพหรือองค์กรไม่ครบทุกหมู่บ้าน/ชุมชน รวมทั้ง สมาชิกมีจำนวนน้อยทำให้กลุ่มหรือองค์กรขาดความเข้มแข็ง (๓) ขาดแคลนงบประมาณด้านการส่งเสริมพืชเศรษฐกิจเฉพาะถิ่น
- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์และนโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ชัดเจน และให้ความสำคัญกับการจัดวางผังเมืองเพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวของเมืองและจังหวัด (๒) มีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลักและถนนสายรองได้อย่างสะดวกและคล่องตัว (๓) บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (๑) พื้นที่สาธารณะทั้งที่อยู่ภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นมีจำนวนจำกัด ทำให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอหรือไม่ได้มาตรฐาน (๒) การดำเนินการโครงการก่อสร้างเส้นทางคมนาคมและไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมในเขตพื้นที่โดยเฉพาะเส้นทางเชื่อมโยงเฉพาะแห่ง แหล่งชุมชนหรือแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เนื่องจากขาดแคลนงบประมาณ รวมทั้ง การดำเนินการอนุญาตสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนา เนื่องจากอยู่ระหว่างดำเนินการจัดวางผังเมือง (๓) เครื่องจักรกล วัสดุ - อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้มีไม่เพียงพอ และมีสภาพชำรุดไม่ทันสมัย ทำให้ต้องบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง
- ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (๑) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการจัดงานด้านการศาสนาของท้องถิ่น (๒) มีการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง จัดสรรงบประมาณและขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีนักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวตลอดทั้งปี	- ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (๑) การดำเนินการจัดสรรงบประมาณ/โครงการด้านการศาสนายังไม่ครอบคลุมทุกศาสนา (๒) ขาดการบริหารจัดการและงบประมาณด้านการท่องเที่ยวให้มีความเชื่อมโยงทั้งในระดับท้องถิ่น/ระดับจังหวัด/ระดับภูมิภาค/ระดับประเทศ รวมทั้งขาดสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อให้บริการนักท่องเที่ยว เช่น อาคาร/สถานที่จอดรถ ห้องสุขาสาธารณะ รถสุขาเคลื่อนที่ เป็นต้น (๓) ขาดระบบรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนและนักท่องเที่ยว

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (๑) ความก้าวหน้าของระบบสารสนเทศและการสื่อสารเทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านต่างๆ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (๒) รัฐบาลมีนโยบายการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำหนดบทบาท ภารกิจ หน้าที่ รวมทั้ง งบประมาณเพื่อรองรับภารกิจที่จะถ่ายโอนไว้อย่างชัดเจน รวมทั้ง การกำกับดูแล และตรวจสอบ โดยราชการส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง และหน่วยงานตรวจสอบต่างๆ ทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการให้บริการประชาชน (๓) ประชาชนให้ความสำคัญและตระหนักในการมีส่วนร่วมด้านการเมือง - การบริหารเพิ่มมากขึ้น รวมทั้ง ด้านสิทธิและหน้าที่ในการเลือกตั้งทุกระดับ (๔) หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งจากภายในและภายนอกพื้นที่มีความพร้อมและมีความสมัครใจในการช่วยเหลือประชาชนที่ประสบสาธารณภัยตามที่ได้รับการร้องขอ (๕) ประชาชนสามารถใช้หรือตรวจสอบการบริหารงานจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบอินเตอร์เนต หรือระบบสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้ง การติดต่อสื่อสารหรือรับทราบข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้อย่างสะดวกรวดเร็วและทั่วถึงตลอดเวลาทั้งจากเครื่องมือสื่อสารหรืออุปกรณ์ต่างๆ	- ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (๑) การกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เนื่องจากการขาดเสถียรภาพทางการเมือง และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (๒) กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง รวมทั้ง การจัดสรรงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนล่าช้า ทำให้การปฏิบัติงานขาดความคล่องตัวหรือไม่สามารถดำเนินการได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด (๓) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในการชำระภาษี และการจัดเก็บภาษายังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง เนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบจำนวนมาก (๔) ประชาชนขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภค ในฤดูแล้งเนื่องจากไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำในเขตพื้นที่เพื่อการชลประทานและผลิตน้ำประปาให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน (๕) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน หากเกิดเหตุภัยจากสาธารณภัย อาชญากรรม และการก่อการร้าย เนื่องจากขาดระบบรักษาความสงบเรียบร้อยที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ประชาชนและนักท่องเที่ยวขาดความรู้และความตระหนักด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างเพียงพอ (๖) ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง - การบริหาร ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ปัญหา-อุปสรรค หรือแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๗) การถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดินของประชาชนบางพื้นที่ยังขาดความชัดเจน อาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างภาครัฐ ภาคประชาชน หรือภาคเอกชน (๘) ประชาชนบางส่วนไม่สามารถใช้หรือตรวจสอบการบริหารงานจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบอินเตอร์เนต หรือระบบสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้ง การติดต่อสื่อสารหรือรับทราบข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากไม่มีความรู้เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือไม่ได้มีการเชื่อมต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือระบบอินเทอร์เน็ตกับอุปกรณ์หรือเครื่องมือสื่อสาร

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
- ด้านสังคม (๑) รัฐบาลมีนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ประชาชนและเยาวชนมีโอกาสทางการศึกษา และได้รับการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมมากยิ่งขึ้น (๒) มีสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา ในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง ทำให้ประชาชนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง (๓) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสะดวก และทันสมัย ทำให้การศึกษา หรือการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็วเพิ่มโอกาสและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับประชาชนและเยาวชน (๔) ประชาชนบางกลุ่มมีความตระหนักถึงความสำคัญการรักษาสุขภาพอนามัย ตลอจน มีการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมด้านส่งเสริมสุขภาพอย่างจริงจังและหลากหลาย เช่น ชมรมผู้สูงอายุ ชมรมหรือกลุ่มกีฬาต่างๆ (๕) รัฐบาลหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาชน ให้ความสำคัญในการรณรงค์ ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างเข้มงวดและต่อเนื่อง (๖) มีศูนย์บริการสาธารณสุขของรัฐและของเอกชนให้บริการดูแลรักษาพยาบาลแก่ประชาชนและนักท่องเที่ยวเบื้องต้นที่ครอบคลุมและทันสมัย (๗) รัฐบาลหรือหน่วยงานภาครัฐจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ยากไร้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง หน่วยงานภาคเอกชนที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องเข้ามาประสานงานและสนับสนุนร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน (๘) ประชาชนและเยาวชนมีความตระหนักถึงความสำคัญของการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย ตลอจนมีการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมด้านกีฬาอย่างจริงจังและหลากหลาย เช่น ชมรมกีฬาประจำหมู่บ้าน ชมรมหรือกลุ่มกีฬาต่าง ๆ	- ด้านสังคม (๑) สถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบขาดแคลนบุคลากร อาคารสถานที่ วัสดุ - อุปกรณ์การเรียนการสอนและยังไม่ครบทุกระดับการศึกษา ทำให้ขาดประสิทธิภาพและศักยภาพด้านการศึกษา รวมทั้งประชาชนและเยาวชนขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการอ่านและการเรียนรู้ เนื่องจากยังไม่มีห้องสมุดประชาชน (๒) ประชาชนและเยาวชนไม่ได้รับความสะดวกในการใช้ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ทำให้ขาดโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนขาดช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเผยแพร่ความรู้และสารสนเทศต่าง ๆ รวมทั้ง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารขาดการกลั่นกรองหรือตรวจสอบความเหมาะสมหรือความถูกต้อง (๓) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและความเอาใจใส่เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และขาดการสนับสนุนการรวมกลุ่มด้านการสร้างเสริมสุขภาพ เนื่องจาก การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิธีการป้องกันและคำแนะนำในการป้องกันโรคยังไม่ทั่วถึงและต่อเนื่อง อีกทั้ง ยังขาดแคลนบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจหรือมีความเชี่ยวชาญในการเฝ้าระวังหรือควบคุมโรคติดต่อ ซึ่งอาจทำให้มีการแพร่ระบาดของโรคเกิดขึ้นได้ (๔) ประชาชนและเยาวชนขาดความตระหนักถึงพิษภัยหรือโทษของยาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด (๕) ประชากรแฝง แรงงานต่างด้าว และนักท่องเที่ยวเข้ามาอยู่อาศัย ประกอบอาชีพ และเดินทางมาท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น ทำให้การส่งเสริมหรือใช้จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุมรวมทั้ง อาจก่อให้เกิดปัญหาด้านสาธารณสุข และปัญหาอาชญากรรม (๖) ขาดแคลนบุคลากรด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ และการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลหรือหน่วยงานภาครัฐไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้ยากไร้ (๗) สภาพพื้นที่ที่มีความเหมาะสมสำหรับก่อสร้างเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยมีจำนวนน้อย และราคาสูง เนื่องจากอยู่ใกล้ชุมชนเมือง สภาพภูมิศาสตร์เป็นที่ราบ และมีเส้นทางคมนาคมสายหลัก ตัดผ่าน ประชาชนได้รับความสะดวกในการคมนาคมขนส่งทางรถยนต์

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
	(๘) ประชาชนและเยาวชนขาดแคลนสวนสาธารณะ สถานที่ออกกำลังกาย หรือสถานที่จัดกิจกรรมด้านสันทนาการที่มีมาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการ เพื่อให้ประชาชนและเยาวชนได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ไม่มั่วสุมกับอบายมุขหรือยาเสพติด
- ด้านแหล่งน้ำ (๑) สภาพภูมิประเทศมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติจำนวนหลายแห่งและครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่ ทำให้ประชาชนและเกษตรกรมีแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึง	- ด้านแหล่งน้ำ (๑) ประชาชนขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง เนื่องจากไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำในเขตพื้นที่ที่เพียงพอและแหล่งกักเก็บน้ำมีขนาดเล็ก รวมทั้ง คูคลองตื้นเขิน ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน และพืชผลทางการเกษตรเสียหาย
- ด้านเศรษฐกิจ (๑) รัฐบาลให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาทางด้านการกระตุ้นเศรษฐกิจและพัฒนารายได้ให้แก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง (๒)ประชาชนและเกษตรกรมีการนำวัตถุดิบทางการเกษตรในพื้นที่มาพัฒนาเพื่อสร้างอาชีพได้หลากหลาย (๓) มีทรัพยากรแหล่งน้ำธรรมชาติ ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตรอย่างทั่วถึง (๔) เกษตรกรมีการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจเฉพาะถิ่นที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจระดับประเทศ (ปาล์มน้ำมัน ยางพารา) และพืชชนิดอื่น ๆ ซึ่งก่อให้เกิดรายได้อย่างยั่งยืน (๕) นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด/อำเภอ ที่สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาด้านการเกษตรอย่างต่อเนื่อง (๖) สภาพพื้นที่เป็นที่ราบ ที่ราบเชิงเขา และที่ราบชายฝั่งทะเล รวมทั้ง มีเส้นทางคมนาคมสายหลักตัดผ่าน ทำให้มีความหลากหลาย ในการประกอบอาชีพ (เกษตรกรรม ปศุสัตว์ อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว) ซึ่งทำให้เป็นแหล่งผลผลิตที่สามารถเลี้ยงดูชุมชนได้ไม่ต้องพึ่งพาชุมชนอื่น (๗) ประชาชนมีฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคง โดยมีรายได้เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม (พืชเศรษฐกิจ และประมงชายฝั่ง) รวมทั้ง ผู้ประกอบการภาคธุรกิจเอกชนมีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนาด้านการลงทุน ตลอดจน การเข้ามาลงทุนธุรกิจด้านการเกษตร (๘) มีสถานประกอบการในการรองรับและจำหน่ายสินค้า ร้านอาหาร โรงแรม/ที่พัก และสถานบริการประเภทต่าง ๆ ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทั้งในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งมีมาตรฐานและ	- ด้านเศรษฐกิจ (๑) สภาพเศรษฐกิจของท้องถิ่นขึ้นอยู่กับเศรษฐกิจการเกษตร หรือธุรกิจที่เกี่ยวเนื่องกับการเกษตร เป็นหลัก รวมทั้ง สถานการณ์ของโลกและประเทศ ทำให้การขยายตัวของสภาพเศรษฐกิจยังขาดความแน่นอน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อรายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชน อีกทั้งสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นยังไม่ได้รับการอนุรักษ์หรือส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ (๒) อัตราค่าครองชีพสูง เนื่องจากสภาพพื้นที่เป็นพื้นที่เพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ ต้องพึ่งพาสินค้าทั้งอุปโภคและบริโภคจากพื้นที่อื่น มีต้นทุนสำหรับการขนส่งและสภาพสังคมเป็นชุมชนเมืองมากขึ้น ประชาชนจากพื้นที่อื่น ให้ความสนใจและอพยพเข้ามาอยู่อาศัยและประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น ทำให้การดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยค่อนข้างลำบาก

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและนักท่องเที่ยว (๙) ประชากรแฝง และแรงงานต่างด้าว นักท่องเที่ยวเข้ามาอยู่อาศัย ประกอบอาชีพ เดินทางมาท่องเที่ยวและแวะพักระหว่างเดินทางท่องเที่ยว เป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจและเกิดการกระจายรายได้ในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง	
- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (๑) ประชาชน หน่วยงานภาคเอกชน และหน่วยงานภาครัฐทุกระดับให้ความสำคัญ และมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและการผังเมืองอย่างต่อเนื่อง (๒) มีหน่วยงานที่ดำเนินกิจการด้านการบริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐานที่ครอบคลุมอยู่ในเขตพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ รบบการสื่อสารอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการ ได้สะดวกมากขึ้น (๓) สภาพภูมิประเทศมีความอุดมสมบูรณ์ และมีความสวยงาม ทั้งจากชายฝั่งทะเล ป่าชายเลน และลำคลอง ซึ่งสามารถดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่มีที่มีความสวยงามและศักยภาพ (๔) มีเส้นทางคมนาคมสายหลักตัดผ่านและอยู่ใกล้กับตัวเมือง ทำให้สามารถรองรับการเจริญเติบโตและการขยายตัวของเมืองได้ (๕) มีท่าเทียบเรือขนาดเล็กสำหรับอำนวย ความสะดวกด้านการคมนาคมขนส่งทางน้ำให้แก่ประชาชน เกษตรกร และนักท่องเที่ยวอย่างเหมาะสม	- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (๑) สภาพพื้นที่ที่รับผิดชอบเป็นที่ราบชายฝั่งทะเล ทำให้ประชาชนที่ประกอบอาชีพประมงชายฝั่ง ไม่สามารถใช้เส้นทางคมนาคมทางน้ำสำหรับขนส่งผลผลิตทางการเกษตรหรือสัตว์น้ำ เนื่องจากทะเลมีคลื่นลมแรง เรือประมงไม่สามารถออกจากฝั่งได้ (๒) การดำเนินการรังวัดตรวจสอบพื้นที่สาธารณะประโยชน์ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากขาดความชัดเจนของเอกสารหลักฐาน (๓) แนวริมฝั่งลำคลองและแนวชายฝั่งทะเลถูก กัดเซาะ ทำให้สภาพภูมิทัศน์ของตลิ่งและชายหาดขาดความสวยงามในการท่องเที่ยว รวมทั้ง อาจเกิดความเสียหายแก่อาคารบ้านเรือนหรือสิ่งปลูกสร้างของผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไป เนื่องจากพื้นที่สาธารณะ พื้นที่ป่าไม้และป่าชายเลนถูกบุกรุกทำลาย รวมทั้งจากความแปรปรวนของสภาพอากาศ (๔) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สินเมื่อเกิดภัยสึนามิ เนื่องจากมีการก่อสร้างอาคารที่อยู่อาศัย บริเวณชายฝั่งทะเล และยังไม่มีระบบเตือนภัยสึนามิในพื้นที่เขตรับผิดชอบ (๕) ประชาชนอาจได้รับความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งไม่ได้รับความสะดวกในการคมนาคมขนส่ง หากเกิดเหตุแผ่นดินถล่ม เมื่อฝนตกหนัก เนื่องจากมีการก่อสร้างอาคารที่อยู่อาศัย และมีเส้นทางคมนาคม ซึ่งเป็นพื้นที่ราบลุ่ม (๖) ความหนาแน่นของชุมชนมีความหนาแน่นมากขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและนักท่องเที่ยว และการจัดวางผังเมือง รวมทั้ง มลพิษต่าง ๆ เนื่องจากยังไม่มีการดำเนินการจัดวางระบบผังเมืองอย่างเป็นระบบ

โอกาส (O : Opportunity)	อุปสรรค (T : Threats)
- ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (๑) ประชาชนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีการแบ่งแยกทางศาสนา หรือเชื้อชาติ รวมทั้ง ประชาชนเริ่มมีความตระหนักหรือหวงแหน และมีส่วนร่วมด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นมากขึ้น (๒) มีหน่วยงาน สถาบันทางศาสนา หรือศาสนาสถานที่สำคัญ และสามารถให้ประชาชนประกอบศาสนกิจได้อย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสม (๓) ชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยววัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่มีความโดดเด่น หลากหลาย และมีชื่อเสียงทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ และมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ในระดับจังหวัดและระดับประเทศ (๔) มีสภาพภูมิศาสตร์และสภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีความอุดมสมบูรณ์ หลากหลาย และมีความสวยงาม ทำให้เอื้อต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และสนับสนุนการพัฒนา ด้านการท่องเที่ยวให้มีศักยภาพสูงขึ้น (๕) มีหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวที่ให้บริการ และให้ความช่วยเหลือนักท่องเที่ยว รวมทั้งมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวของท้องถิ่นซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอ จังหวัด กลุ่มจังหวัด ภูมิภาค และระดับประเทศ (๖) มีสถาบันการศึกษาหรือหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษาภายในจังหวัด ที่มีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนาและส่งเสริม การบริการหรือธุรกิจการท่องเที่ยว รวมถึง สนับสนุนความพร้อมในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวเนื่องกับการท่องเที่ยว	- ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (๑) ประชาชนมีความเชื่อ และหลงไหลในด้านวัตถุนิยมมากขึ้น ทำให้ขาดศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดีตลอดจนขาดความตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (๒) ศาสนาสถานยังมีไม่ครอบคลุมทุกศาสนา ประชาชนบางกลุ่มไม่สามารถประกอบศาสนกิจได้ตามความจำเป็น รวมทั้ง ขาดผู้สืบทอดหรือผู้ถ่ายทอดเกี่ยวกับด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น (๓) วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไม่ได้รับการสืบสาน อนุรักษ์ ปกป้อง บำรุงรักษา และขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ซึ่งส่งเสริมความสมัครสมานสามัคคีของประชาชน เนื่องจากขาดความตระหนักและการมีส่วนร่วมจากประชาชน (๔) จำนวนผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยวหรือมัคคุเทศก์หรือธุรกิจที่เกี่ยวเนื่องกับ การท่องเที่ยวในท้องถิ่นมีจำนวนค่อนข้างน้อย ทำให้ขาดศักยภาพการส่งเสริมการท่องเที่ยว รวมทั้ง ขาดการประสานงานหรือบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานในพื้นที่เขตความรับผิดชอบ (๕) ประชาชน ผู้ประกอบการ หรือบุคลากร ภาคบริการด้านการท่องเที่ยวยังขาดทักษะหรือความพร้อมด้านวิชาชีพและภาษา ต่างประเทศ รวมทั้ง ขาดจิตสำนึกด้านการบริการให้แก่นักท่องเที่ยว โดยการเอารัดเอาเปรียบนักท่องเที่ยวของผู้ประกอบการบางรายซึ่งมุ่งเน้นรายได้เป็นหลักมากกว่ามุ่งเน้นการบริการที่ประทับใจส่งผลกระทบ ต่อภาพลักษณ์การท่องเที่ยว (๖) แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ เช่น โบราณสถาน เกิดความเสื่อมโทรม ขาดการบำรุงดูแลรักษาอย่างเพียงพอและถูกต้องเหมาะสม

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๖.๑.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๑/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

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

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจ ที่อดคล้องตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))

(๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๗) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

(๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))

(๑๐) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๖.๒ ภารกิจรอง

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

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๑๒) การท่องเที่ยว

(๑๓) การผังเมือง

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

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

(๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

(๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

(๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))

(๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))

(๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

(๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๑๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

(๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))

(๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))

(๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

(๑๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

(๑๗) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

(๑๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

(๑๙) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

(๒๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

(๒๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

(๒๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภา งานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ เสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศึกษา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงาน บุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรณียังไม่จัดทำกองการเจ้าหน้าที่) งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนงานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆงานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัยงานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข
๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๑.๖ งานพัฒนาชุมชน

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงิน

ประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนารายได้

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน ดังนี้

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๒ งานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลชลครามได้สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ดังนี้

ปัญหา	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการ	งาน/ตำแหน่ง
๑.ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑.สำนักปลัด อบต. ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.หน่วยตรวจสอบภายใน	ทุกงาน/พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๒.ปัญหาด้านสังคม	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม	สำนักปลัด อบต.	*งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) - ครู (๓) - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๑)
๓.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑.สำนักปลัด อบต. ๒.กองคลัง	*งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปก./ชก. (๑) *งานพัฒนาชุมชน -นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑) *งานพัฒนารายได้ -นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑) -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง.
๔.ปัญหาด้านการศึกษา	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม	สำนักปลัด อบต.	*งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) - ครู (๓) - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๑)
๕.ปัญหาด้านน้ำในการอุปโภคบริโภค	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.สำนักปลัด อบต ๒.กองช่าง	*งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปก./ชก. (๑) *งานบริหารงานสาธารณสุข -นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก. (๑) *งานสาธารณูปโภค - เจ้าพนักงานประปา (๑) - คนงาน (๒) *งานแบบแผนและก่อสร้าง - วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑) - นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)

๖.ปัญหาด้านการคมนาคม	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.สำนักปลัด อบต ๒.กองช่าง	*งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑) *งานแบบแผนและก่อสร้าง - วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑) - นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) *งานสาธารณูปโภค - เจ้าพนักงานประปา (๑) - คนงาน (๒)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ อัตรา - พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรา (เงินอุดหนุน)
๔	กองคลัง	๕	
๕	กองช่าง	๔	
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	
รวม		๒๒	

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๖ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๔	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา - ผู้มีทักษะ จำนวน ๑ อัตรา (ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ) ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน) (ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน)
๒	กองคลัง	๑	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑ อัตรา
๓	กองช่าง	๑	- ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑ อัตรา
รวม		๖	

๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๗ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๓	
๒	กองคลัง	๒	
๓	กองช่าง	๒	
รวม		๗	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) มีทิศทางการกำหนดและปรับอัตรากำลัง ดังนี้

๑. อัตรากำลังคงที่/คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลละพนักงานจ้าง ยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงานและปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) **จำนวน ๓๔ อัตรา** ดังนี้

(๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ อัตรา
(๒) พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรา (เงินอุดหนุน)
(๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา (เงินอุดหนุน จำนวน ๒ อัตรา)
(๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา

๒. อัตรากำลังเพิ่ม/กำหนดเพิ่มใหม่ จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงาน และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ไม่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ **จำนวน ๑ อัตรา** ได้แก่ **ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก.** เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และเป็นไปตามโครงสร้างการบริหารงานบุคคล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือ

กำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ทั้งนี้การกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่น โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษ ทางน้ำ อากาศ เสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศึกษา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรณียังไม่จัดทำกองการเจ้าหน้าที่) งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัด

สวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัยงานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข
๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๑.๖ งานพัฒนาชุมชน

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี
๒.๒ งานพัฒนารายได้
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุน

การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรม งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน ดังนี้

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
๓.๒ งานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล **หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** **(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** **หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** **(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน	เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓
๒. กองคลัง **ผู้อำนวยการกองคลัง** **(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	**๒. กองคลัง** **ผู้อำนวยการกองคลัง** **(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง **ผู้อำนวยการกองช่าง** **(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)** ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	**๓. กองช่าง** **ผู้อำนวยการกองช่าง** **(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)** ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	

๓.๒ งานสาธารณูปโภค	๓.๒ งานสาธารณูปโภค	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	

๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-		ว่างเดิม
๗. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๑. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๒. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๗. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. คนงาน	๑	๑	๑	๑				
รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
กองคลัง (๐๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๐. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๖. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองช่าง (๐๓)								
พนักงานส่วนตำบล								
๒๘. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙. วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๐. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

๓๑. เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๓. คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ตรวจสอบภายใน (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
๓๔. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๓๔	๓๕	๓๕	๓๕	+๑	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
๔	กองคลัง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
๕	กองช่าง	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๓๔	๓๕	๓๕	๓๕	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>																		
๑	นางสาวภัททิยา โพธิ์ขวาง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๕๗,๘๘๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๔๘๐	๓๕,๕๒๐	๓๗,๖๘๐	๖๓๙,๓๖๐	๖๗๔,๘๘๐	๗๑๒,๕๖๐	๔๖,๔๙๐
๒	นายนิรุตย์ ด้วงสุข รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๔๘๐	๓๒,๒๘๐	๓๔,๒๐๐	๕๗๙,๐๐๐	๖๑๑,๒๘๐	๖๔๕,๔๘๐	๔๒,๒๑๐
	<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>																		
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>																		
๓	จ่าเอกตนัยณัฐ รัตนภูมี หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๐๐๐	๓๑,๘๐๐	๓๓,๗๒๐	๕๗๐,๖๐๐	๖๐๒,๔๐๐	๖๓๖,๑๒๐	๔๑,๕๕๐
	<u>งานบริหารงานทั่วไป</u>																		
๔	นางสาวเหมือนขวัญ ช่วยคง นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๒๐๐	๒๓,๕๒๐	๒๔,๙๖๐	๓๙๑,๖๘๐	๔๑๕,๒๐๐	๔๔๐,๑๖๐	๓๐,๗๙๐
	<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>																		
๕	ว่าง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	๑๘,๒๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	งานบริหารงานสาธารณสุข																		
๖	ว่าง นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๓๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	๑๘,๒๐๐
	งานพัฒนาชุมชน																		
๗	นางอรเพ็ญ กานดา นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๐๔๐	๒๔,๓๖๐	๒๕,๘๐๐	๔๐๕,๖๐๐	๔๒๙,๙๖๐	๔๕๕,๗๖๐	๓๑,๘๘๐
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๘	นางสาวศรีสุดา มูสิก นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๕๓๑,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๘๘๐	๕๖๓,๒๘๐	๕๙๗,๑๒๐	๖๓๓,๐๐๐	๔๔,๒๘๐
	งานบริหารงานทั่วไป																		
๙	นางสาวณัฐกฤตา ชุมทอง เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๘๐๐	๒๑๕,๗๖๐	๒๒๘,๗๒๐	๒๔๒,๕๒๐	๑๖,๙๖๐
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคราม																		
๑๐	ว่าง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอ ก.ส.ถ.จัดสรร
๑๑	ว่าง ครู		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	ว่าง ครู		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																		
	งานบริหารงานทั่วไป																		
๑๓	นางพีรญา พวงนุ้ย ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๓๔,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๔๘๐	๙,๔๘๐	๒๔๔,๐๘๐	๒๔๔,๐๘๐	๒๔๔,๐๘๐	๑๙,๕๕๐
	งานพัฒนาชุมชน																		
๑๔	นายทิวา นุ้ยบุตร ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๒๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๒,๔๔๐	๒๔๑,๘๐๐	๒๕๑,๕๒๐	๑๘,๖๒๐
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๑๕	นางสาวจันทร์ทิพย์ แข่งขัน ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๖	นางสาวชนิตา ปลอดสุวรรณ์ ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																		เงินอุดหนุน
	งานบริหารงานทั่วไป																		
๑๗	นางติ๋ม พูลประเสริฐ นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๘	นายจักรกฤษณ์ ชูประดิษฐ์ พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๙	นายกิตติธัช ทองศรี คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองคลัง (๐๔)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๒๐	นางรัชนี นวลวัฒน์ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๕๗,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๔๘๐	๓๕,๕๒๐	๓๗,๖๘๐	๖๓๓,๓๖๐	๖๖๘,๘๘๐	๗๐๖,๕๖๐	๔๖,๔๙๐
	งานการเงินและบัญชี																		
๒๑	ว่าง นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	๑๘,๒๐๐
	งานพัฒนารายได้																		
๒๒	นางสาววิไลวรรณ แท่นมุข นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๗,๐๔๐	๑๘,๐๐๐	๒๘๒,๘๔๐	๒๙๙,๘๘๐	๓๑๗,๘๘๐	๒๒,๒๓๐
	งานพัสดุและทรัพย์สิน																		
๒๓	นางสาวสุนันท์หา จันทร์สว่าง นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๒๔๐	๒๕,๖๘๐	๒๗,๒๔๐	๔๒๖,๙๖๐	๔๕๒,๖๔๐	๔๗๙,๘๘๐	๓๓,๕๖๐
	งานพัฒนารายได้																		
๒๔	ว่าง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง	๑	-	๑๖๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๙,๓๖๐	๒๐๐,๗๖๐	๑๔,๐๓๐
	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																		
	งานพัสดุและทรัพย์สิน																		
๒๕	นางสาวอุทัยวรรณ วิชัยดิษฐ์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๓,๙๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>พนักงานจ้าง (ทั่วไป)</u>																		
	<u>งานพัฒนารายได้</u>																		
๒๖	นายอนุวัช ดำรอด พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๗	นางสาวอทิตยา วงษ์โพศาล คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>																		
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>																		
๒๘	นายเสกสรรค์ สุทธิช่วย ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๔๘๐	๓๒,๒๘๐	๓๔,๒๐๐	๕๗๙,๐๐๐	๖๑๑,๒๘๐	๖๔๕,๔๘๐	๔๒,๒๑๐
	<u>งานออกแบบและก่อสร้าง</u>																		
๒๙	ว่าง วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	๑๘,๒๐๐
๓๐	ว่าง นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๑๖๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๙,๓๖๐	๒๐๐,๗๖๐	๑๔,๐๓๐
	<u>งานสาธารณูปโภค</u>																		
๓๑	นายอนุวัฒน์ เกิดดำ เจ้าพนักงานประปา	ปง.	๑	๑	๒๙๕,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๗๖๐	๑๘,๘๔๐	๒๐,๐๔๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๓๒,๒๘๐	๓๕๒,๓๒๐	๒๔,๖๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล/ ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด (อัตรา)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																		
	งานก่อสร้าง																		
๓๒	นางสาวสุนิสา สุพัฒนุกูล ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๑๘,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๙๒๐	๒๓๖,๐๔๐	๒๔๕,๕๒๐	๑๘,๑๘๐
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																		
	งานสาธารณูปโภค																		
๓๓	นายพงพิชิต ช่างสุวรรณ์ คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๔	นายสิทธิพร ชื่นชม คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๓๔	ว่าง นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชง.	๑	-	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	๑๘,๒๐๐
(๔)	รวม		๓๔	๓๔	๘,๑๐๗,๔๔๐		๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	๔๓๘,๖๑๐	๔๖๒,๖๑๕	๔๘๘,๖๖๐	๘,๗๖๒,๐๕๐	๙,๒๐๒,๓๓๕	๙,๖๖๘,๖๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๑๕															๑,๓๑๔,๓๐๘	๑,๓๘๐,๓๕๐	๑,๔๕๐,๒๙๙	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๐๗๖,๓๕๘	๑๐,๕๘๒,๖๘๕	๑๑,๑๑๘,๙๕๙.๐๐	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๓.๕๙	๓๓.๖๐	๓๓.๖๒	
(๘)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ใช้ฐานปี ๒๕๗๐															๓๐,๐๐๐,๐๐๐	๓๑,๕๐๐,๐๐๐	๓๓,๐๗๕,๐๐๐	

หมายเหตุ ฐานการคำนวณร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ได้ตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวน ปี ๒๕๗๐	= (x ๐ %) + ๓๐,๐๐๐,๐๐๐	= ๐ + ๓๐,๐๐๐,๐๐๐	= ๓๐,๐๐๐,๐๐๐
ฐานการคำนวน ปี ๒๕๗๑	= (x ๕ %) + ๓๐,๐๐๐,๐๐๐	= ๑,๕๐๐,๐๐๐ + ๓๐,๐๐๐,๐๐๐	= ๓๑,๕๐๐,๐๐๐
ฐานการคำนวน ปี ๒๕๗๒	= (x ๕ %) + ๓๑,๕๐๐,๐๐๐	= ๑,๕๗๕,๐๐๐ + ๓๑,๕๐๐,๐๐๐	= ๓๓,๐๗๕,๐๐๐

มายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มา ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ และ พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปาหรือกิจการสถานธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ประมาณการตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ ที่ประกาศใช้แล้ว (๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท = (๓๐,๐๐๐,๐๐๐ x ๐ %) + ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ = ๓๐,๐๐๐,๐๐๐
- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ (๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ จำนวน ๓๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท = (๓๐,๐๐๐,๐๐๐ x ๕ %) + ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ = ๓๑,๕๐๐,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ (๓๑,๕๐๐,๐๐๐บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ จำนวน ๓๓,๐๗๕,๐๐๐= (๓๑,๕๐๐,๐๐๐x ๕ %) + ๓๑,๕๐๐,๐๐๐= ๓๓,๐๗๕,๐๐๐

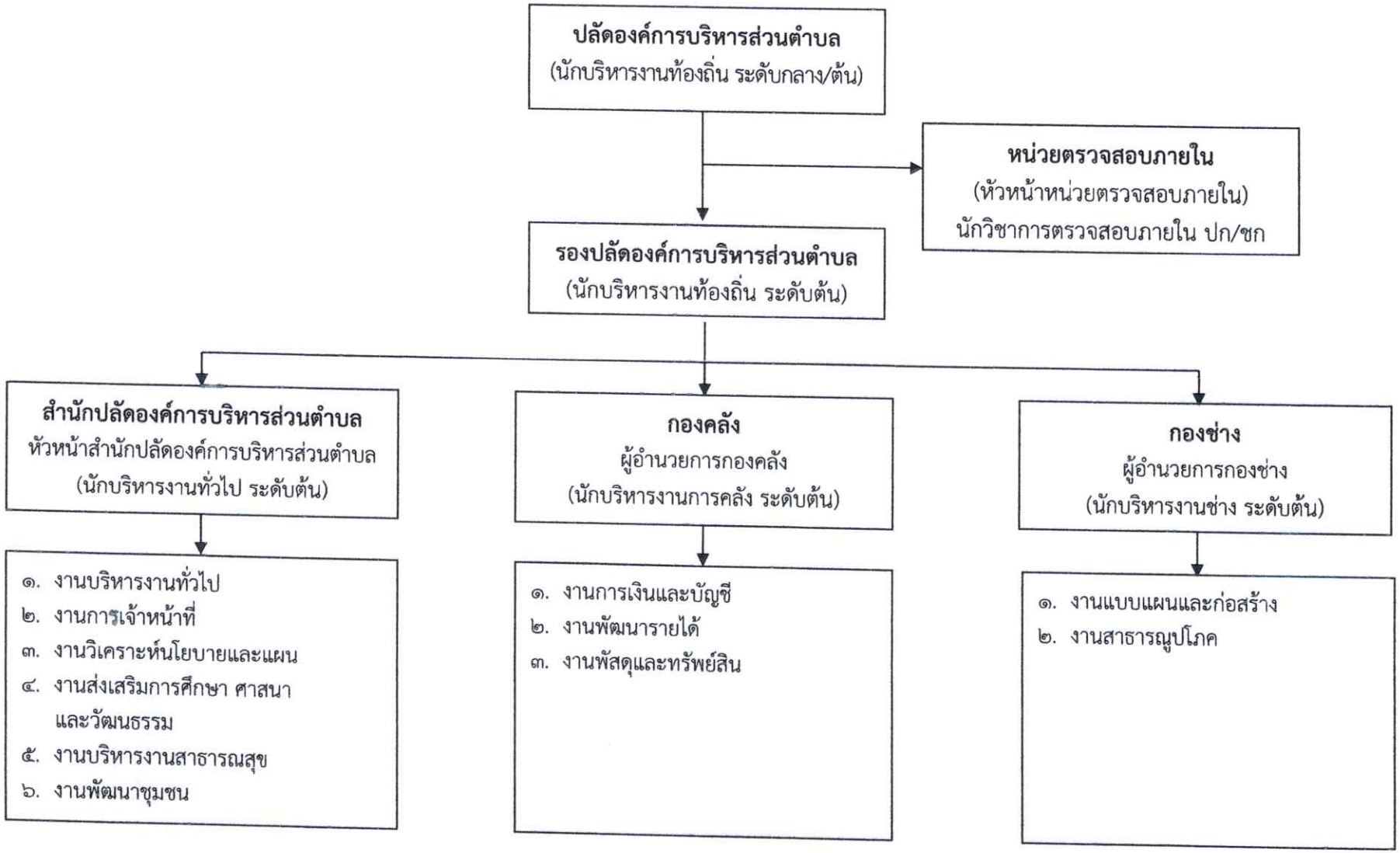
: ข้าราชการถายโอน ลูกจ้างประจำถายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกกรอบตำแหน่ง และจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. , ก.ท. , และ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) * ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลง

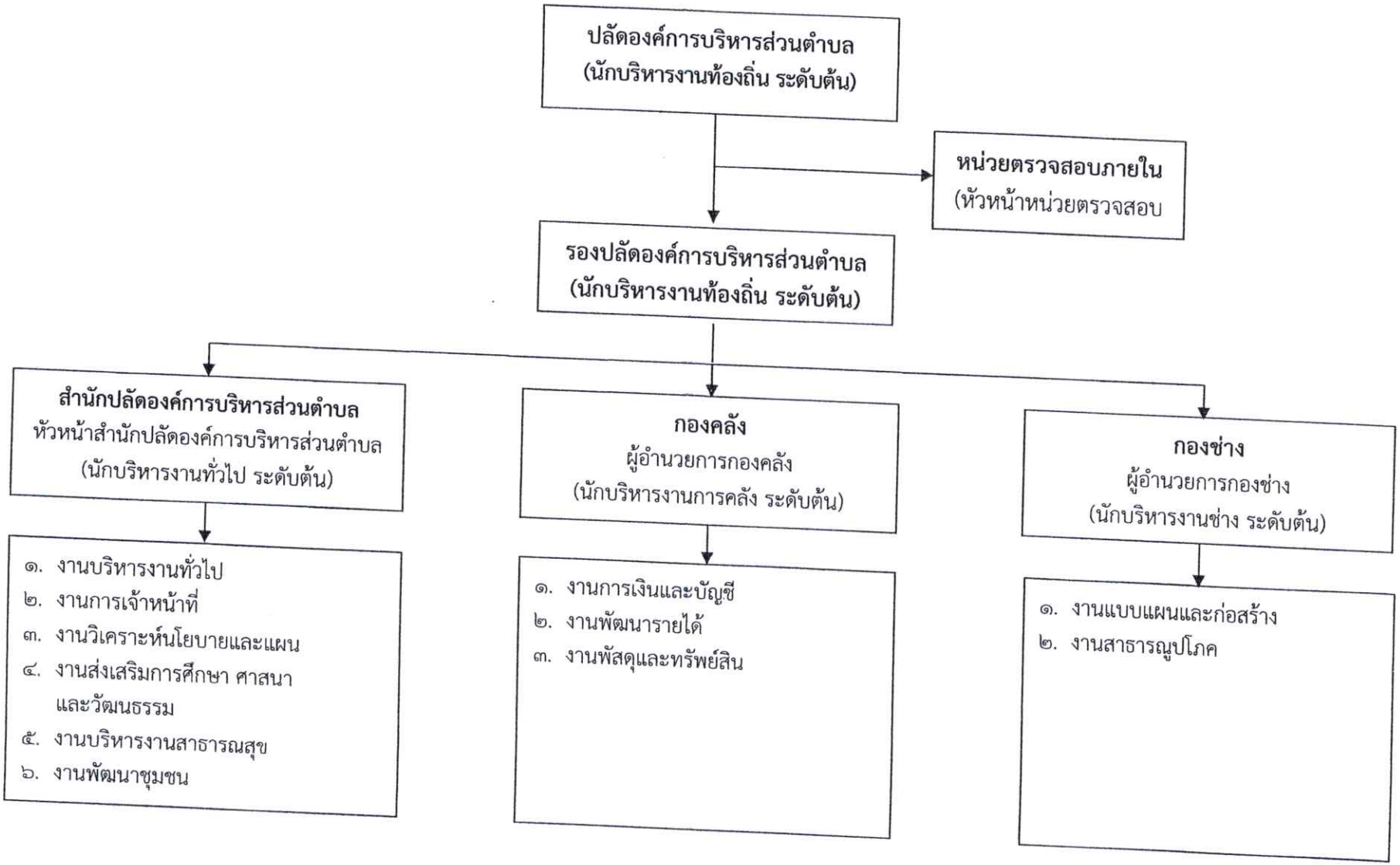
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

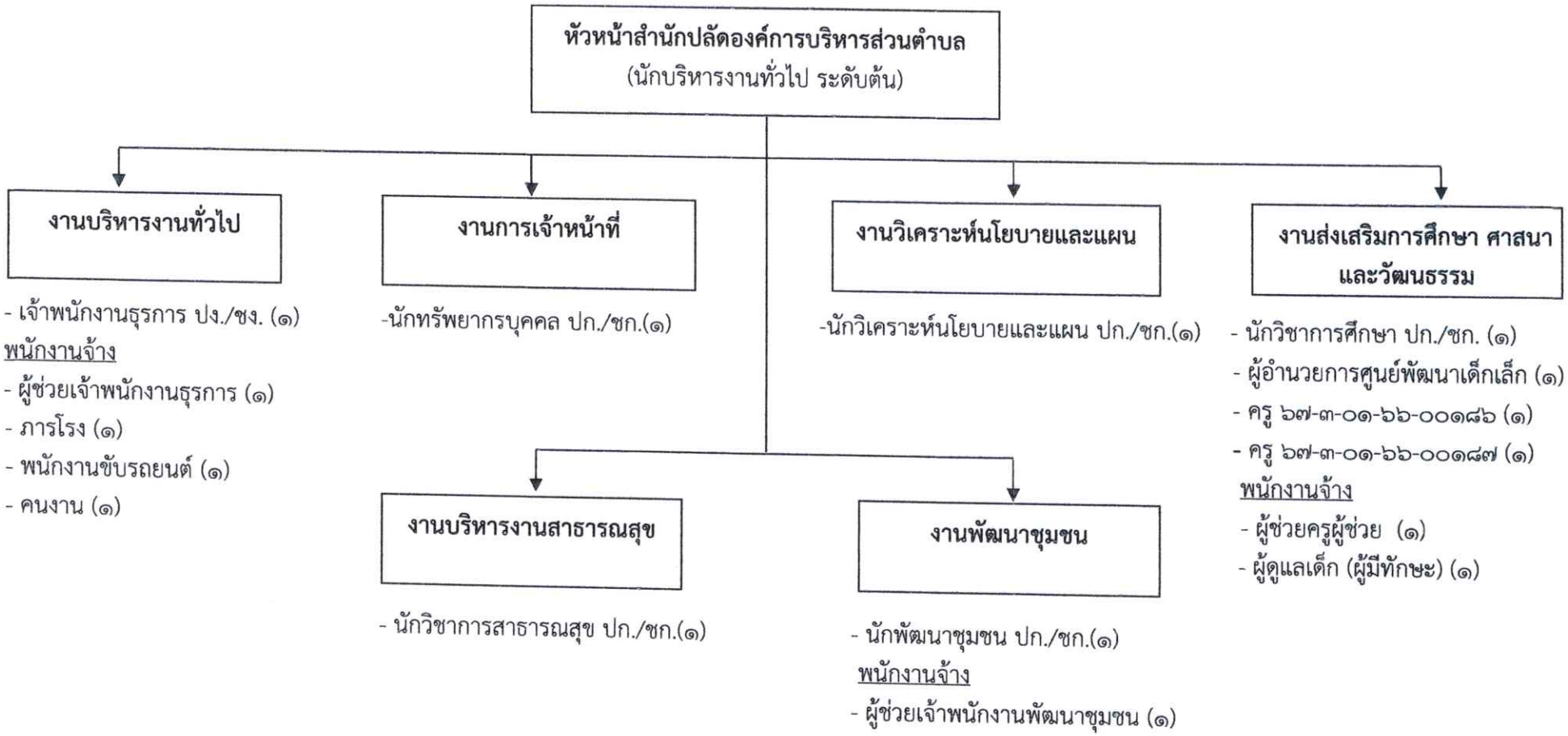


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

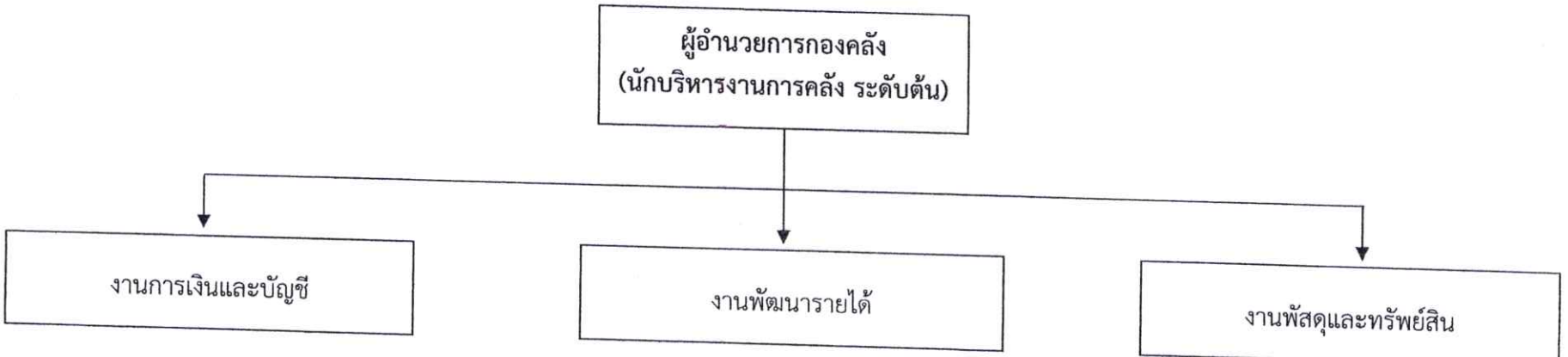


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	๓	-	-	๑	-	๓	-	-	๓	๑	๓	๑๗

โครงสร้างกองคลัง



- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก.) (๑)

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑)

<u>พนักงานจ้าง</u>

- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (๑)
- คนงาน (๑)

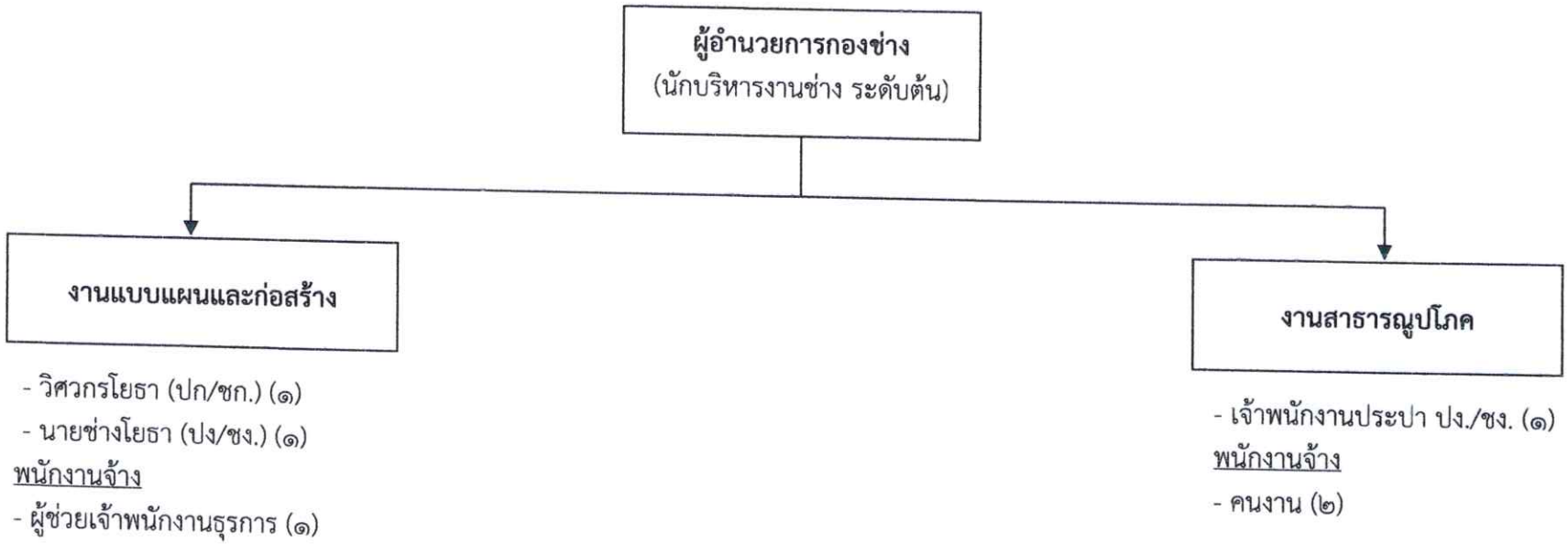
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑)

<u>พนักงานจ้าง</u>

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๒	๘

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๒	๗

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน
(หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน)

-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล (ระดับ)										พนักงานครู อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งหมด
	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู						
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.								
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นางสาวภัททิยา โพธิ์ขวาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๕๗,๘๘๐ (๔๖,๔๙๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	๕๕๗,๘๘๐
๒	นายนิรุตย์ ด้วงลุข	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๒,๘๘๐
สำนักปลัด อบต. (๐๑)												
๓	จ่าเอกดนัยณัฐ รัตนภูมี	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๘,๖๐๐
	งานการเจ้าหน้าที่											
๔	นางสาวเหมือนขวัญ ช่วยคง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๘,๑๖๐ (๓๐,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๖๘,๑๖๐
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน											
๕	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
	งานบริหารงานสาธารณสุข											
๖	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
	งานพัฒนาชุมชน											
๗	นางอรเพ็ญ กานดา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๘	นางสาวศรีสุดา มูสิก	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๓๑,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐๐x๑๒)	-	-	๕๓๑,๓๖๐
	งานบริหารงานทั่วไป											
๙	นางสาวณัฐกฤตา ชุมทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๕๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ศพด.)											
๑๐	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๑๑	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๘๖	ครู	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๘๖	ครู	-	๓๔๖,๘๖๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	รอ ก.สถ.จัดสรร ๓๔๖,๘๖๐ (เงินอุดหนุน)
๑๒	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๘๗	ครู	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๘๗	ครู	-	๒๙๘,๕๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๒๙๘,๕๐๐ (เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานบริหารงานทั่วไป											
๑๓	นางพีรญา พวงนุ้ย	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๓๔,๖๐๐ (๑๙,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๓๔,๖๐๐
	งานพัฒนาชุมชน											
๑๔	นายทิวา นุ้ยบุตร	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาชุมชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒๒๓,๔๔๐ (๑๘,๖๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๓,๔๔๐
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ศพด.)											
๑๕	นางสาวจันทร์ทิพย์ แข่งขัน	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๓๐๐,๘๔๐ (๒๕,๐๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๐,๘๔๐ (เงินอุดหนุน)
๑๖	นางสาวชนิตา ปลอดสุวรรณ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๑๙,๐๐๐ (๑๘,๒๕๐x๑๒)	-	-	๒๑๙,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานบริหารงานทั่วไป											
๑๗	นางติ๋ม พูลประเสริฐ	ประถมศึกษา	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๙,๐๐๐
๑๘	นายจักรกฤษณ์ ชูประดิษฐ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เครื่องกล	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๙,๐๐๐
๑๙	นายกิติธัช ทองศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง (๐๒)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๐	นางรัชนี นวลวัฒน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖๒,๙๒๐ (๔๖,๙๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๖๒,๙๒๐
	งานการเงินและบัญชี											
๒๑	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
	งานพัฒนารายได้											
๒๒	นางสาววิไลวรรณ แท่นมุข	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐x๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๒๓	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๒๔	นางสาวสุนันท์ทา จันทร์สว่าง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๒๕	นางสาวอุทัยวรรณ วิชัยดิษฐ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานพัฒนารายได้											
๒๖	นายอนุวัช ดำรอด	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นางสาวอทิตยา วงษ์ไพศาล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองช่าง (๐๓)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๘	นายเสกสรรค์ สุทธิช่วย	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๖,๕๒๐
	งานแบบแผนและก่อสร้าง											
๒๙	ว่าง	-	-	-	-	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๓๐	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
	งานสาธารณูปโภค											
๓๓	นายอนุวัฒน์ เกิดดำ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (ช่างก่อสร้าง)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง.	๒๙๕,๖๘๐ (๒๔,๖๔๐x๑๒)	-	-	๒๙๕,๖๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานแบบแผนและก่อสร้าง											
๓๒	นางสาวสุนิสา สุพัฒนุกูล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การเลขานุการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๘,๑๖๐ (๑๘,๑๘๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๑๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานสาธารณูปโภค											
๓๓	นายพงพิชิต ช่างสุวรรณ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายสิทธิพร ชื่นชม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๐๔)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๕	ว่าง	-	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐

เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม จึงประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

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

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

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

หลักสูตรการพัฒนาแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอพพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ

เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม จึงประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นoประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม
ที่ ๔๔๙/๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ตามที่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ประกอบกับจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้มีหนังสือสั่งการให้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ และ ข้อ ๑ ของคู่มือการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายพิศาล พร้อมสุวรรณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อนประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด สำหรับในกรณีที่พบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งอีกครั้งหนึ่ง เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๒) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๘. อัตราเงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

รายชื่อผู้เข้าประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๒๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายพิศาล พร้อมสุสรรณ	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาวภัททิยา โพธิ์ขวาง	กรรมการ	
๓	นางรัชนี นวลวัฒน์	กรรมการ	
๔	นายเสกสรรค์ สุทธิช่วย	กรรมการ	
๕	จ่าเอกดนัยณัฐ รัตนภูมี	คณะกรรมการและเลขานุการ	
๖	นางสาวเหมือนขวัญ ช่วยคง	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

ผู้มาประชุม

๑. นายพิศาล พร้อมสุวรรณ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวภัททิยา โพธิ์ขวาง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม	กรรมการ
๓. นางรัชนี นวลวัฒน์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายเสกสรรค์ สุทธิช่วย	อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. จ่าเอกดนัยณัฐ รัตนภูมี	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ

ผู้มาประชุม

๑. นางสาวเหมือนขวัญ ช่วยคง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลานัดหมาย นางสาวเหมือนขวัญ ช่วยคง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ทำหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการตรวจนับองค์ประชุม ปรากฏว่ามีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ จำนวน ๖ คน ซึ่งครบองค์ประชุม จึงขอเชิญ นายพิศาล พร้อมสุวรรณ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ในฐานะประธานกรรมการ เป็นประธานในที่ประชุมดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

ประธานกรรมการ สวัสดีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗๐– ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลครามทุกท่าน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ที่ ๔๔๙/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ได้แต่งตั้งท่านซึ่งเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นองค์การบริหารแผนอัตรากำลังของ

องค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะ ๓ ปี รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ดังนั้น จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

ที่ประชุม - รับทราบ -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ เรื่องซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ประธานกรรมการ ขอเชิญนักทรัพยากรบุคคล (ผู้ช่วยเลขานุการ) ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูล จัดเตรียมเอกสาร และจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ชี้แจงรายละเอียดต่อที่ประชุม

นักทรัพยากรบุคคล เลขานุการ เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ทุกท่าน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด โดยมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ได้ซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยจัดทำเป็นคู่มือ รายละเอียดปรากฏตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๔๗

๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๔) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ และ พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ต่อ ก.อบต.จังหวัด ภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๙ เมื่อ ก.อบต.จังหวัดมีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งและการพัฒนาบุคลากรในระยะ ๓ ปีข้างหน้า

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ กรณีมีประกาศหรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง หรือที่เกี่ยวข้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

หาก ก.อบต. ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ไปแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับปรุงให้สอดคล้องตามประกาศหรือหนังสือสั่งการดังกล่าวได้แล้วรายงานให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ ต่อไป

๑๒. การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงลูกจ้าง หรือพนักงานจ้าง

๑๒.๑ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๑๒.๒ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นภารกิจประเภทผู้มีทักษะ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ แก้ไขถึง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑๒.๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๙ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในระหว่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเหตุผลความจำเป็นต้องการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต. และให้จัดทำประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยระบุมติ ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่เท่าใด เมื่อวันที่เท่าใดให้ชัดเจน

๑๔. กรณีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลด

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ ก.อบต.จังหวัด แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด เสนอ ก.อบต. เห็นชอบและให้ ก.อบต.จังหวัดแนะนำ กำกับ ติดตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขึ้นได้

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ที่ประชุม - รับทราบ -

๓.๒ เรื่องการพิจารณาตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลังแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประธานกรรมการ ก่อนที่จะเริ่มจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ได้พิจารณากลั่นกรองตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ว่าจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด มีการครองตำแหน่งหรือเป็นตำแหน่งว่างเท่าใด เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการยุบเลิกตำแหน่งกรณีตำแหน่งว่าง และกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ลำดับต่อไป ขอให้เลขานุการได้ชี้แจงรายละเอียดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ต่อที่ประชุม

นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการ เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ทุกท่าน สำหรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การส่วนตำบลชลคราม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ณ ปัจจุบัน (๒๙ กันยายน ๒๕๖๖) มีดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ไม่ว่าง	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ไม่ว่าง	
	<u>สำนักปลัด อบต.</u> (๐๑)						
	พนักงานส่วนตำบล						
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ไม่ว่าง	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ไม่ว่าง	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ไม่ว่าง	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	ไม่ว่าง	
๗	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ไม่ว่าง	
๘	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	ไม่ว่าง	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ไม่ว่าง	
๑๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑		ว่าง*	เงินอุดหนุน
๑๑	ครู	-	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๘๖	ว่าง	เงินอุดหนุน
๑๒	ครู	-	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๘๗	ว่าง	เงินอุดหนุน
	*การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว						
	พนักงานจ้าง						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	ไม่ว่าง	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	ไม่ว่าง	
๑๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	ไม่ว่าง	เงินอุดหนุน
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	ไม่ว่าง	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๗	ภารโรง	-	-	๑	-	ไม่ว่าง	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	-	ไม่ว่าง	
๑๙	คนงาน	-	-	๑		ไม่ว่าง	
	<u>กองคลัง</u> (๐๔)						
	พนักงานส่วนตำบล						
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ไม่ว่าง	
๒๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ว่าง	
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	ไม่ว่าง	
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	ไม่ว่าง	
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ไม่ว่าง	

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้าง						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	ไม่ว่าง	
	กพนักงานจ้างทั่วไป						
๒๖	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	๑	-	ไม่ว่าง	
๒๗	คนงาน	-	-	๑	-	ไม่ว่าง	
	กองช่าง (๐๕)						
	พนักงานส่วนตำบล						
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ไม่ว่าง	
๒๙	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	ไม่ว่าง	
๓๐	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	ไม่ว่าง	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	ไม่ว่าง	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๒	คนงาน	-	-	๒	-	ไม่ว่าง	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)						
	พนักงานส่วนตำบล						
๓๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ไม่ว่าง	

ที่ประชุม รับทราบการพิจารณาตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗ ๐– ๒๕๗๒)

๓.๓ เรื่องการพิจารณายุบเลิกตำแหน่งกรณีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐– ๒๕๗๒) (ขั้นรับหลักการ)

ประธานกรรมการ จากการที่เลขานุการได้นำเสนอข้อมูลอัตรากำลัง ๓ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ไปแล้วนั้น ทำให้ทุกท่านได้ทราบว่า ณ ปัจจุบัน จำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ส่วนราชการใดจำนวนเท่าใด มีผู้ดำรงตำแหน่งหรือเป็นตำแหน่งว่างเท่าใด ประเด็นการพิจารณาตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ช่วงระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา ว่าตำแหน่งว่างตำแหน่งใดที่วิเคราะห์แล้วมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ปริมาณงาน คุณภาพของงานที่ลดลง หรือมีตำแหน่งอื่นปฏิบัติหน้าที่ภารกิจนั้นแทนได้โดยไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะ เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่มี

ความจำเป็นที่จะต้องใช้ประโยชน์แล้ว เห็นควรที่จะยุบเลิกในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ณ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม มีอัตราตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เป็นพนักงานส่วนตำบล ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนั้น ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ช่วยกันวิเคราะห์และพิจารณาตำแหน่งว่างทั้งหมดว่ายังมีความจำเป็นหรือไม่ ทั้งนี้ หากไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ประโยชน์แล้ว ให้ยุบเลิกตำแหน่งเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ที่ประชุม ได้วิเคราะห์และพิจารณาตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง กรณีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ที่ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ประโยชน์แล้ว เห็นควรยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) โดยมีมติพิจารณารับหลักการ ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	ผลการวิเคราะห์และพิจารณากลั่นกรอง	มติ (รับหลักการ)	หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล				
๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของงาน และปริมาณงาน โดยไม่มีผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	คงตำแหน่ง	วิเคราะห์ปริมาณงานเสนอเพื่อพิจารณาเห็นชอบ

สรุปการพิจารณายุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) (รับหลักการ) ดังนี้

- ไม่มีตำแหน่งที่ต้องยุบเลิก

ทั้งนี้ มอบหมายผู้ช่วยเลขานุการรวบรวมข้อมูลและจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องประกอบการพิจารณาเห็นชอบในครั้งต่อไป

นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการ - รับทราบ -

๓.๔ เรื่องการพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) (ขั้นรับหลักการ)

ประธานกรรมการ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ที่จะจัดทำขึ้นนั้น นอกจากการวิเคราะห์ตำแหน่งว่างเพื่อยุบเลิกตำแหน่ง หากมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของงาน และปริมาณงาน สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจได้ ในการประชุมครั้งนี้ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการหากมีความประสงค์

ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอให้เสนอต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณารับหลักการ เพื่อจัดเตรียมข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องเสนอพิจารณาเห็นชอบอีกครั้งในการประชุมคราวต่อไป ที่จะเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ซึ่งจะแจ้งให้ทราบล่วงหน้า มีหัวหน้าส่วนราชการท่านใดจะเสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่มบ้างขอให้เสนอต่อที่ประชุม

ผอ.กองช่าง ขอกำหนดตำแหน่งวิศวโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามโครงการการบริหารงานบุคคล

นักทรัพยากรบุคคล จากแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ต้องกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างของแต่ละสำนักกอง เมื่อกองช่างกำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธา ซึ่งเป็นตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ก็จะเป็นไปตามโครงสร้าง

ประธานกรรมการ มีหัวหน้าส่วนราชการท่านใดจะเสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ หรือมีประเด็นคำถามข้อสงสัยเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่หรือไม่

ที่ประชุม -ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธานกรรมการ ในที่ประชุมแห่งนี้มีผู้ใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ หรือไม่

ที่ประชุม -ไม่มี-

ประธานกรรมการ หากไม่มี ขอปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ในวันนี้

ปิดการประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

ลงชื่อ ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสาวเหมือนขวัญ ช่วยคง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายพิศาล พร้อมสุวรรณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม
ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายพิศาล พร้อมสุวรรณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม
เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ และข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ เสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษา ตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศึกษา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี

/ภูมิปัญญา...

งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน ดังนี้

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๒ งานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายพิศาล พร้อมสุวรรณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	
	<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> (๐๑)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๓	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	-ว่าง-
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๗	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	
๘	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	
๑๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					-ว่าง-
๑๑	ครู	วิชาการ	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖-๐๐๑๘๖	-ว่าง-
๑๒	ครู	วิชาการ	-	๑	๖๗-๓-๐๑-๖๖-๐๐๑๘๗	-ว่าง-

/พนักงานจ้าง...

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ผู้มีทักษะ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๗	ภารโรง	-	-	๑	-	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	-	
๑๙	คนงาน	-	-	๑	-	
	<u>กองคลัง</u> (๐๒)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก/ชก.	๑	๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	-ว่าง-
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๖	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	๑		
๒๗	คนงาน	-	-	๑	-	
	<u>กองช่าง</u> (๐๓)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	
๒๙	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก/ชก.	๑	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๓๐	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	-ว่าง-
๓๑	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	
	พนักงานจ้าง					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๓๓	คนงาน	-	-	๒	-	

/หน่วยตรวจสอบ...

ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข
๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๑.๖ งานพัฒนาชุมชน

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี
๒.๒ งานพัฒนารายได้
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ

/งานแผน...

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> (๐๔)					
	พนักงานส่วนตำบล					
๓๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	-ว่าง-

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายพิศาล พร้อมสุวรรณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม
ที่ ๕๓๘/๒๕๖๙
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม จำนวน ๓๕ อัตรา รายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายพิศาล พร้อมสุวรรณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี
แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชลคราม ที่ ๕๓๘/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นางสาวภัททิยา โพธิ์ขวาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๕๗,๘๘๐ (๔๖,๔๙๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	๕๕๗,๘๘๐
๒	นายนิรุตย์ ด้วงสุข	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๒,๘๘๐
สำนักปลัด อบต. (๐๑)												
๓	จ่าเอกดนัยณัฐ รัตนภูมี	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๘,๖๐๐
	งานการเจ้าหน้าที่											
๔	นางสาวเหมือนขวัญ ช่วยคง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๘,๑๖๐ (๓๐,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๖๘,๑๖๐
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน											
๕	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
	งานบริหารงานสาธารณสุข											
๖	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
	งานพัฒนาชุมชน											
๗	นางอรเพ็ญ กานดา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๘	นางสาวศรีสุดา มูสิก	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๓๑,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐๐x๑๒)	-	-	๕๓๑,๓๖๐
	งานบริหารงานทั่วไป											
๙	นางสาวณัฐกฤตา ชุมทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๕๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ศพด.)											
๑๐	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอ ก.สถ.จัดสรร
๑๑	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๘๖	ครู	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๘๖	ครู	-	๓๔๖,๘๖๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๓๔๖,๘๖๐ (เงินอุดหนุน)
๑๒	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๘๗	ครู	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๘๗	ครู	-	๒๙๘,๕๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๒๙๘,๕๐๐ (เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานบริหารงานทั่วไป											
๑๓	นางพีรญา พวงนุ้ย	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๓๔,๖๐๐ (๑๙,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๓๔,๖๐๐
	งานพัฒนาชุมชน											
๑๔	นายทิวา นุ้ยบุตร	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาชุมชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒๒๓,๔๔๐ (๑๘,๖๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๓,๔๔๐
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ศพด.)											
๑๕	นางสาวจันทร์ทิพย์ แข่งขัน	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๓๐๐,๘๔๐ (๒๕,๐๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๐,๘๔๐ (เงินอุดหนุน)
๑๖	นางสาวชนิตา ปลอดสุวรรณ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๑๙,๐๐๐ (๑๘,๒๕๐x๑๒)	-	-	๒๑๙,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานบริหารงานทั่วไป											
๑๗	นางติ่ม พูลประเสริฐ	ประถมศึกษา	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๙,๐๐๐
๑๘	นายจักรกฤษณ์ ชูประดิษฐ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เครื่องกล	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๙,๐๐๐
๑๙	นายกิติธัช ทองศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองช่าง (๐๓)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๘	นายเสกสรรค์ สุทธิช่วย	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๖,๕๒๐
	งานแบบแผนและก่อสร้าง											
๒๙	ว่าง	-	-	-	-	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๓๐	ว่าง	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
	งานสาธารณูปโภค											
๓๑	นายอนุวัฒน์ เกิดดำ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (ช่างก่อสร้าง)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง.	๒๙๕,๖๘๐ (๒๔,๖๔๐x๑๒)	-	-	๒๙๕,๖๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	งานแบบแผนและก่อสร้าง											
๓๒	นางสาวสุนิสา สุพัฒนุกูล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การเลขานุการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๘,๑๖๐ (๑๘,๑๘๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๑๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
	งานสาธารณูปโภค											
๓๓	นายพงพิชิต ช่างสุวรรณ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายสิทธิพร ชื่นชม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๐๔)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๕	ว่าง	-	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐