



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย

อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การสรรหา และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินทรายให้เหมาะสม ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งในแผนอัตรากำลังนั้นได้แสดงข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเนินทรายได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีการกำหนดประเภทและระดับตำแหน่ง การจัดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย จึงได้มีการวิเคราะห์ความต้องการและวางแผนการใช้อัตรากำลังให้สอดคล้อง เหมาะสมกับการบริหารงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) พระบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และในการกำหนดตำแหน่งนั้นได้คำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน ฐานการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีการลดภารกิจ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม และยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินทรายมีประสิทธิภาพ สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีความคุ้มค่า การปฏิบัติการมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการประชาชนได้เป็นอย่างดี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนสูงสุด

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๔๒

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แจกแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๔ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การปกครองส่วนตำบลเนินทราย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ ยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถไปบริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. พนักงานส่วนตำบล ไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินทรายตามยุทธศาสตร์การพัฒนาในแผนพัฒนาช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินทรายในด้านๆ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังภายในหน่วยงานต่าง ๆ ให้เพียงพอและเหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน ครอบคลุม และตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานบางส่วนในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนกำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลเนินทราย อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานมากขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร

ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มหรือลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินทรายมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทรายจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อสามารถดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการอำนวยความสะดวกและให้บริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การสร้างถนนคสล. ถนนลูกรัง ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ถนนชำรุดเสียหายเนื่องจากรถบรรทุกน้ำหนักเกิน และภัยธรรมชาติ
- ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคยังกระจายไม่ทั่วถึง ไม่เพียงพอกับความ ต้องการของประชาชน
- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ
- รางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ มีไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน หรือชำรุด เสียหาย อุดตัน ตื้นเขิน
- ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ / ชำรุดเสียหาย
- กระแสไฟฟ้าตก

๒. ด้านการเมือง การบริหาร

- บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ ขาดแคลนผู้มีความรู้เฉพาะด้าน ทำให้องค์กรไม่พร้อมในการรองรับภารกิจถ่ายโอน
- งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนามีจำนวนจำกัด
- ได้รับงบประมาณอุดหนุนจำกัด และล่าช้า
- ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของส่วนรวม
- ระบบอุปถัมภ์ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา
- ขั้นตอนและวิธีการถ่ายโอนภารกิจมีความยุ่งยากและเกิดความสับสนในทางปฏิบัติ

๓. ด้านสังคม

- การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ไม่ครบถ้วน ทำให้ขาดโอกาสที่จะได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการ
- การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง
- ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- การทิ้งขยะในที่สาธารณะ เช่น ริมทางถนน แม่น้ำ
- น้ำท่วมบ้านเรือนที่อยู่อาศัยและพื้นที่การเกษตร
- ปัญหาเด็ก เยาวชน ติดเกม ความฟุ้งเฟ้อ การแต่งกาย ขาดวินัย ความรับผิดชอบ ไม่รู้จักหน้าที่ของตนเอง ขาดความร่วมมือกับชุมชน ไม่มีพลังเยาวชน และขาดจิตสำนึก ให้ความสำคัญด้านวัฒนธรรมมากกว่าด้านจิตใจ
- การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร เกิดปัญหาตั้งครรภ์และเป็นแม่ในวัยรุ่น
- เด็กและเยาวชนซึมซับพฤติกรรมความรุนแรง สื่อลามกอนาจาร
- ขาดจิตอาสา และจิตสำนึกสาธารณะ การให้ความสำคัญกับตนเองมากกว่าส่วนรวม

๔. ด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- การรวมกลุ่มอาชีพไม่ชัดเจน ไม่มั่นคง ขาดความเข้มแข็ง
- สถานที่จำหน่ายสินค้าและผลผลิตทางการเกษตรไม่เพียงพอ
- การขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- เกษตรกรขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ ทำให้ผลผลิตไม่มีคุณภาพและไม่ได้มาตรฐาน
- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ขาดแรงงานภาคการเกษตร
- ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการตลาด การกระจายผลผลิตทางการเกษตร
- ต้นทุนในการผลิตสูง
- ประชาชนขาดวินัยทางการเงินทำให้เกิดปัญหาหนี้สินทั้งในระบบและนอกระบบ
- ผลผลิตได้รับความเสียหาย เนื่องจากภัยธรรมชาติ

๕. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- การขาดโอกาสทางการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- เด็ก และเยาวชน ขาดเรียน หนีเรียน เนื่องจากติดเกมส์
- เด็ก และเยาวชน ออกเรียนกลางคัน ไม่เรียนต่อในระดับสูง ไม่มีทุนศึกษาต่อเนื่องจากยากจน
- อุปกรณ์และเทคโนโลยี สื่อการเรียนการสอนล้าสมัย
- ขาดแคลนบุคลากรด้านการศึกษา

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคระบาด เช่น โรคไข้เลือดออก โรคชุกุนคุนย่า โรคติดเชื้อไวรัส

โคโรนา 2019 โรคพิษสุนัขบ้า ฯลฯ

- ประชาชนได้รับสารพิษเนื่องจากการใช้สารเคมีกำจัดแมลงศัตรูพืช
- ขาดแคลนบุคลากรด้านสาธารณสุข

๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ มีน้ำเค็มเข้าถึงในบางฤดูกาลไม่สามารถนำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม หรืออุปโภค - บริโภค ได้

- คลองตื้นเขิน มีวัชพืชน้ำปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ปัญหาป่าไม้ / ป่าชายเลนถูกบุกรุกทำลาย
- การกัดเซาะพังทลายของดินบริเวณแม่น้ำ ลำคลอง
- มลภาวะเป็นพิษเนื่องจากการเผาทำลายขยะ กำจัดวัชพืช และไฟป่า
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้าง ซ่อมแซม และปรับปรุง ถนนคสล. ถนนลูกรัง สะพาน เพื่อให้การคมนาคมสะดวกและรวดเร็ว
- ขยายไหล่ทางถนนพร้อมทางเดินเท้า เสริมไหล่ทาง เพื่อให้การคมนาคมสะดวกและปลอดภัย
- ขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้ง ซ่อมแซม ไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- วางท่อ ซ่อมแซมท่อระบายน้ำ ขุดลอกคลอง เพื่อระบายน้ำได้สะดวกและป้องกันน้ำท่วม
- สร้างฝายชะลอน้ำ เพื่อกักเก็บน้ำในฤดูแล้งไว้ใช้ในการเกษตร หรือ ป้องกันน้ำท่วมในฤดูฝน
- จัดหาแหล่งน้ำ เช่น สระน้ำ คลองส่งน้ำ ฝายทดน้ำ ขุดเจาะบ่อบาดาล ฯลฯ
- ก่อสร้างรางหรือท่อผันน้ำ เพื่อแก้ปัญหาภัยแล้ง
- จัดทำระบบกรองน้ำประปาบาดาล บริเวณทุ่งตะกาดใหญ่
- ปรับปรุงระบบผลิตน้ำประปาของ อบต.เนินทราย
- ขยายเขตประปา
- ปรับปรุงภูมิทัศน์รอบสระผลิตน้ำประปาทุ่งตะกาดใหญ่
- เปลี่ยนท่อประปา เพื่อให้ระบบส่งน้ำประปามีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ก่อสร้างประตู เปิด-ปิด เก็บน้ำจืดและกั้นน้ำเค็ม
- ก่อสร้างธนาคารน้ำใต้ดินระบบปิด

- ก่อสร้างประปาหมู่บ้านแบบผิวดินขนาดใหญ่
- ถมดินที่สาธารณะ เพื่อให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์ในสาธารณะ
- ต่อเติมศาลา เพื่อให้ประชาชนมีสถานที่ประกอบกิจกรรมต่างๆ ของหมู่บ้าน
- ติดตั้งป้ายชื่อซอยทุกซอย เพื่อแสดงสถานที่ตั้งของแต่ละซอยและค้นหาได้สะดวกรวดเร็ว
- ก่อสร้างอาคารเรียนรู้อาชีพชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีศูนย์การเรียนรู้ด้านอาชีพ
- ก่อสร้างสนามกีฬาชุมชน

๒. ด้านการเมือง การบริหาร

- จัดประชุมประชาคมเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี และกลุ่มอาสาอื่นๆ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพ / ฝึกอบรม / พัฒนา
- จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาทุกพื้นที่เพิ่มมากขึ้น
- ศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้นำชุมชนและเจ้าหน้าที่
- สนับสนุนให้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน
- จัดโครงการ / กิจกรรม ส่งเสริมการเลือกตั้ง ระบอบประชาธิปไตย และปกป้องสถาบัน

สำคัญของชาติ

- ประชาสัมพันธ์ข้อมูลผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ด้านสังคม

- ป้องกัน ปรามปราบ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ส่งเสริมจริยธรรมให้ตระหนักในการทำดีและมีคุณธรรม
- จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของส่วนรวม
- สวัสดิการสังคม เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เงินช่วยเหลือเด็กแรกเกิด ฯลฯ
- ควบคุมการขยายพันธุ์ของสุนัข แมว และการก่อเหตุรำคาญเดือดร้อนจากสัตว์ไม่มีเจ้าของ
- การช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนจากสาธารณภัย
- อนุรักษ์และอบรมให้รู้เกี่ยวกับการกำจัดขยะ การคัดแยกขยะอย่างถูกวิธี
- จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้ผู้สูงอายุและสมาชิกในครอบครัว
- จัดหาอุปกรณ์ และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในชีวิตสำหรับผู้พิการ
- โครงการ / กิจกรรมป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและ

ทรัพย์สิน

- การจัดสรรที่ดินทำกินและเอกสารสิทธิ์ในที่ดิน
- ระบบการขนส่งสาธารณะ เพื่อความสะดวกในการเดินทาง ลดภาระค่าใช้จ่ายในการ

เดินทาง

- ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมสำหรับเด็กและเยาวชน เช่น งานวันเด็ก เวทีการแสดง

ความสามารถ

- สนับสนุนเงินกองทุนสวัสดิการชุมชน
- สนับสนุนอุปกรณ์และสถานที่ออกกำลังกาย
- โครงการ กิจกรรม แข่งขันกีฬา เพื่อให้เด็ก เยาวชน และประชาชนใช้เวลาว่างให้เกิด

ประโยชน์ สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม

๔. ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมให้ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ ได้รับการรับรองมาตรฐาน ขายผลผลิตได้ราคาที่เป็นธรรม
- เพิ่มช่องทางการตลาด เพื่อกระจายสินค้าตามฤดูกาลได้รวดเร็วทันตามความต้องการของผู้บริโภค
- ฝึกอบรมความรู้ทางวิชาการ สัมมนา และศึกษาดูงานเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง
- สนับสนุนเงินทุน เครื่องมือ และอุปกรณ์
- การนำความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการประกอบอาชีพ
- จัดตั้งสถานที่จำหน่ายสินค้าและผลผลิตทางการเกษตรที่เหมาะสม / เพิ่มขึ้น
- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ แปรรูปผลผลิต และการพัฒนาผลิตภัณฑ์
- ส่งเสริมอาชีพให้ผู้ว่างงาน ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- แก้ไขปัญหาหนี้สินภาคครัวเรือนโดยการอบรมให้ความรู้ในการทำบัญชีรายรับ- รายจ่าย
- สนับสนุนเงินกองทุนสวัสดิการชุมชน
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกรทำเกษตรกรรมปลอดภัย เช่น ปลุกผักกางมุ้ง เกษตรอินทรีย์ ลดต้นทุนในการผลิต
- ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

๕. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาในระบบ และการศึกษานอกระบบ
- จัดตั้งศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน เพื่อเป็นแหล่งความรู้ให้กับผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- สนับสนุนเงินทุนศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนที่มีฐานะยากจน
- สนับสนุนงบประมาณอาหารกลางวัน อาหารเสริมนม อุปกรณ์กีฬา เทคโนโลยี และสื่อการเรียนการสอน
- รักษา อนุรักษ์ พิธีกรรม สืบสาน และส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ทำนุ บำรุง ศาสนสถาน และส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัย แม่และเด็ก
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรีและคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุและคนพิการ
- ควบคุม และกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย
- ควบคุมและป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- ควบคุมการระบาดของโรคระบาด เช่น โรคไข้เลือดออก ไข้มาลาเรีย โรคชุกุนคุนย่า โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์ ฯลฯ
- รมรณรงค์การบริโภคเกลือเสริมไอโอดีน เพื่อป้องกันโรคขาดสารไอโอดีน
- โครงการส่งเสริมสุขภาพกาย-ใจ ผู้สูงอายุ
- โครงการ กิจกรรม ดูแลสุขภาพช่องปาก แก้ไขปัญหาทันตกรรม
- สนับสนุนงบประมาณโครงการสาธารณสุขมูลฐาน
- สมทบกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับตำบล เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ควบคุมความเร็วการไหลของน้ำให้ช้าลงในช่วงฤดูฝน ลดปัญหาการกัดเซาะ ชะล้าง และพังทลายของดินสองฝั่งสายน้ำให้ลดลง กักเก็บตะกอนดินไม่ให้พัดพาสู่การตื่นขึ้นของแหล่งน้ำชั้นล่าง และส่งเสริมการเก็บกักอินทรีย์วัตถุไว้ในแหล่งน้ำให้เพิ่มปริมาณมากขึ้น เพิ่มความชุ่มชื้นให้กับดินของป่าต้นน้ำ
- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงแม่น้ำ ลำคลอง
- ฝึกอบรม จัดตั้งกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดหาพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมจิตสำนึกอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ป่าชายเลน เป็นแหล่งอนุบาลสัตว์น้ำ
- ควบคุมมลพิษจากการเผา ทำลายขยะ และวัชพืช
- อนุรักษ์พันธุกรรมพืช โดยการปลูกต้นไม้ประจำท้องถิ่น สำรวจและจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย

วิสัยทัศน์ (Vision)

“แหล่งน้ำดี การคมนาคมทั่วถึง ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (Mission)

๑. จัดให้มีการคมนาคมและบำรุงรักษาทั่วถึง
๒. ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการครบถ้วน ครอบคลุมทุกพื้นที่
๓. ส่งเสริมชุมชนเข้มแข็งพึ่งพาตนเอง และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน
๔. ส่งเสริมประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอ
๕. ส่งเสริมสาธารณสุข ป้องกัน และระงับโรคติดต่อในพื้นที่
๖. ส่งเสริมการบริการทางสังคมสงเคราะห์ คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
๗. ส่งเสริมการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๘. พัฒนาบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๙. ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. พัฒนาระบบสารสนเทศที่ทันสมัย และนำมาให้บริการประชาชนให้มีคุณภาพ รวดเร็ว ถูกต้อง
๑๑. โครงการถ่ายโอนตามแผนการกระจายอำนาจตามอำนาจหน้าที่เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน กำหนดแนวทางการดำเนินงานดังนี้

- ๑.๑ ก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุง ถนน ทางเท้า สะพาน ให้มีมาตรฐาน
- ๑.๒ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และอุปโภคบริโภค
- ๑.๓ พัฒนาระบบไฟฟ้า
- ๑.๔ พัฒนาระบบประปา

กองช่างเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ และสำนักปลัดเป็นหน่วยงานสนับสนุน

๒.ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ กำหนดแนวทางการดำเนินงานดังนี้

- ๒.๑ พัฒนาศักยภาพขององค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
- ๒.๒ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม กำหนดแนวทางการดำเนินงานดังนี้

- ๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสังคม
- ๓.๒ สนับสนุนการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์

สำนักปลัดเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ กองช่างและกองคลังเป็นหน่วยงานสนับสนุน

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ กำหนดแนวทางการดำเนินงานดังนี้

- ๔.๑ พัฒนาส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจชุมชน

สำนักปลัดเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ กองช่างและกองคลังเป็นหน่วยงานสนับสนุน

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น กำหนดแนวทางการดำเนินงานดังนี้

- ๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- ๕.๒ ส่งเสริม พัฒนา กีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

สำนักปลัดเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ กองช่างและกองคลังเป็นหน่วยงานสนับสนุน

๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดแนวทางการดำเนินงานดังนี้

- ๖.๑ ส่งเสริมศักยภาพด้านสาธารณสุข
- ๖.๒ ส่งเสริมการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สำนักปลัดเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ กองช่างและกองคลังเป็นหน่วยงานสนับสนุน

โครงการและกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น มีดังนี้

ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการ		ผู้รับผิดชอบ	
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	หน่วยงานหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๒๗	๒๔	กองช่าง	สำนักปลัด
๒.ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ	๘	๗	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง	
๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม	๑๒	๑๒	สำนักปลัด	กองช่าง,กองคลัง
๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๔	๔	สำนักปลัด	กองช่าง,กองคลัง
๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๒๔	๒๓	สำนักปลัด	กองช่าง,กองคลัง
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๑	๑๑	สำนักปลัด	กองช่าง,กองคลัง
รวม	๘๖	๘๑		

องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทรายมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ตามกำหนดในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
๓. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๕. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. จัดการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๐. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทรายอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ตามกำหนดในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ ดังนี้

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

องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทรายมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามกำหนดในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๔. การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่นๆ
๕. การสาธารณสุขการ
๖. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
๗. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๔. การส่งเสริมกีฬา
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๗. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๘. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว
๒๐. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๒๑. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๒๒. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๒๓. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
๒๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๒๕. การผังเมือง
๒๖. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๒๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๒๘. การควบคุมอาคาร
๒๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓๑. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทรายดำเนินงานตามภารกิจตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องในการจัดบริการสาธารณะเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและพัฒนาท้องถิ่นให้ตรงกับความต้องการของประชาชน จึงวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรโดยใช้การวิเคราะห์ (SWOT) จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ขององค์กร ดังนี้

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลตั้งอยู่ใกล้อำเภอเมืองทำให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ เป็นไปด้วยความรวดเร็ว
๒. ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลมีพื้นที่กว้างขวางพร้อมให้บริการประชาชน
๓. ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีตามหลัก ๕ส
๔. สถานที่ทำงานมีเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานเพียงพอและพร้อมใช้งานได้ทันที
๕. สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน

๖. องค์กรมีการทำงานด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้การบริการประชาชนมีประสิทธิภาพ
๗. ฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานทำให้การบริหารจัดการงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ
๘. การบริหารงานโดยหลักธรรมาภิบาล
๙. การบริหารจัดการด้านงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ
๑๐. การบริหารจัดการโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ
๑๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามเป้าหมาย
๑๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร
๑๓. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ มีวินัย และมีความรับผิดชอบในหน้าที่
๑๔. บุคลากรมีความสามัคคี ทำให้การบูรณาการการทำงานระหว่างส่วนราชการภายในมีประสิทธิภาพ
๑๕. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๖. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ตำบลเนินทราย ทำให้มีความเข้าใจสภาพของพื้นที่ ปัญหาของท้องถิ่น มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้นำชุมชน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีรถโดยสารประจำทางวิ่งผ่าน ทำให้ประชาชนที่ไม่มีรถส่วนตัวไม่สะดวกในการเดินทางมาติดต่อราชการ
๒. อุปกรณ์ เครื่องมือในการประชาสัมพันธ์ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ประชาชนรับรู้ข้อมูล ข่าวสารไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
๓. ขาดแคลนอัตรากำลัง ทำให้บุคลากรทำงานไม่ตรงตามตำแหน่งหน้าที่
๔. ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน เช่น ครู สาธารณสุข ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเกษตรกรรม
๕. งบประมาณมีจำนวนจำกัด ทำให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
๖. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ และอัตรากำลัง ทำให้ไม่พร้อมรองรับภารกิจถ่ายโอน

โอกาส (Opportunitie = O)

๑. กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดให้มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. การถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณ เช่น โครงสร้างพื้นฐาน อาหารเสริม(นม) อาหารกลางวัน โรงเรียน ฯลฯ
๓. ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง ทำให้การบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลและชุมชนมีประสิทธิภาพ
๔. ส่วนราชการต่างๆ ในพื้นที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

๕. การบูรณาการการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๖. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ในการทำงานและบริการประชาชน

๗. รัฐบาลมีนโยบายการปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

๘. นโยบายรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาคาความยากจนและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

๙. โครงการส่งเสริมทุนในรูปแบบต่างๆ เช่น กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตและธุรกิจชุมชนรูปแบบอื่นๆ

๑๐. องค์การอิสระด้านสิ่งแวดล้อมให้การส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๑. การกำหนดให้การจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายเป็นวาระแห่งชาติ ทำให้ได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการจัดโครงการ/กิจกรรม เกี่ยวกับการกำจัดขยะ

๑๒. รัฐบาลมีการปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลงกฎหมายให้ทันสมัยสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่ปรับเปลี่ยนไปของสังคมปัจจุบัน เช่น การกำหนดให้ไม้ยืนต้นที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจมาเป็นหลักประกันทางธุรกิจ เพื่อกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินได้ เพื่อสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีโอกาสในการประกอบธุรกิจมากขึ้น

๑๓. โครงการจิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริทำให้เกิดพลังประชาชนร่วมกันดูแลพื้นที่โดยรวมของประเทศในการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน

๑๔. ประชาชนร้อยละ ๙๕ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำให้การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพทำได้ง่าย

๑๕. ตำบลเนินทรายมีพื้นที่ติดภูเขา แม่น้ำ และทะเล ซึ่งเหมาะกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

อุปสรรค (Threat = T)

๑. การเกิดภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ภัยแล้ง ทำให้เส้นทางการคมนาคมบ้านเรือน พื้นที่การเกษตร และผลผลิตทางการเกษตรได้รับความเสียหาย

๒. รถบรรทุกน้ำหนักเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดวิ่งผ่านเส้นทางการคมนาคม ทำให้ถนนชำรุด

๓. การจัดสรรงบประมาณมีจำนวนจำกัดและล่าช้า

๔. ขั้นตอนและวิธีการถ่ายโอนภารกิจมีความยุ่งยากและซับซ้อนทำให้เกิดความสับสนในทางปฏิบัติ

๕. นโยบายของหน่วยงานบังคับบัญชามีความซ้ำซ้อน

๖. การขยายตัวของชุมชน ทำให้เกิดกระแสไฟฟ้าตก

๗. ความจำเป็นทางเศรษฐกิจเพื่อความอยู่รอดในสังคม ทำให้ประชาชนเห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ไม่ตระหนักถึงการเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวม

๘. ทศนคติและความไม่เข้าใจต่อระบบงานราชการ

๙. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๑๐. ปัจจัยการผลิตหรือต้นทุนการผลิตสูง

๑๑. การเกิดภาวะเงินเฟ้อ

๑๒. การระบาดของโรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก ฯลฯ

๑๓. นโยบายการปฏิรูปการศึกษามีทิศทางไม่ชัดเจน

๑๔. เกษตรกรเห็นประโยชน์ส่วนตัว เผลอทำลายกำจัดขยะและวัชพืช ทำให้เกิดมลภาวะเป็นพิษ

๑๕. ประชาชนขาดความรู้ และไม่ให้ความสำคัญกับการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทรายจึงกำหนดวิธีการดำเนินงานตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ โครงสร้างพื้นฐาน ตามแนวทางการดำเนินงานยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวทางการดำเนินงานยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

๕.๓ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ตามแนวทางการดำเนินงานยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 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))
- (๗) สาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๔ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ตามแนวทางการดำเนินงานยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ตามแนวทางการดำเนินงานยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ การศึกษา การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ตามแนวทางการดำเนินงานยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา กีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามแนวทางการดำเนินงานยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน เป็นภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลเนนทรายได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓

มาตรา ๑๖ , ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทรายให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการปรับปรุง พื้นฟู พัฒนาการจัดบริการสาธารณะ หรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนา ด้านการศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ ให้มีคุณภาพสูง การพัฒนาที่ยั่งยืนควบคู่ กับการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาระดับต่างๆ รวมถึงพิจารณา วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา องค์การ บริหารส่วนตำบลเนินทรายจึงกำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. การพัฒนาด้านสังคม
๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

การกิจรอง

๑. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย (ขนาดกลาง) ประกาศกำหนดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ตามมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง

และกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน) จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๑ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามองการบริหารส่วนตำบลเนินทรายมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานเพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง อีกทั้งยังต้องวางแผนการเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจตามนโยบายของหน่วยงานบังคับบัญชา ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานเชิงรุกในการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อพัฒนาตำบลเนินทรายให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ฯลฯ แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการสำนักปลัด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามนโยบายของผู้บริหาร ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็ว สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาของตำบลเนินทรายทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทรายมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานประชุม - งานกิจการสภา - งานอำนวยการและประสานงาน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานประชุม - งานกิจการสภา - งานอำนวยการและประสานงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น (สปสช.) - งานอนุรักษ์/ส่งเสริมและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคล ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น (สปสช.) - งานอนุรักษ์/ส่งเสริมและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๗ งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานสนับสนุนกิจการศาสนา - งานสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น - งานสันตนาการ - งานจัดการศึกษา พัฒนาศูนย์เด็กเล็ก - งานประสานและสนับสนุน พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานประสานงานเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริม สนับสนุน เสนอแนะและเผยแพร่เกี่ยวกับการศึกษา ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนา	๑.๗ งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานสนับสนุนกิจการศาสนา - งานสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น - งานสันตนาการ - งานจัดการศึกษา พัฒนาศูนย์เด็กเล็ก - งานประสานและสนับสนุน พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานประสานงานเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริม สนับสนุน เสนอแนะและเผยแพร่เกี่ยวกับการศึกษา ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนา	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานระบายน้ำ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานระบายน้ำ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เสร็จเรียบร้อยแล้วและนำผลการวิเคราะห์มา กำหนดอัตราและระดับตำแหน่งในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) ๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
สำนักปลัดอบต. (๑๑) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) ๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑๕-๐๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ยาม	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ๑๕-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๕๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
กองคลัง (๐๔) นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) ๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง (๐๕) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) ๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน) พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
รวม	๒๘	๒๙	๒๙	๒๙	+๑			



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทรายได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด หาร ๒ คูณ จำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิตกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๖๔,๑๖๐	๔๗๗,๒๔๐	๔๙๐,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)			
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	(๓๓,๘๘๐)			
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๖๔,๑๖๐	๓๖๔,๑๖๐	๓๖๔,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)			
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๑	๑	๓๒๔,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๖๔๐	(๑๖,๖๐๐)			
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑๙๔,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๓๖๔,๑๖๐	๓๖๔,๑๖๐	๓๖๔,๕๖๐	(๑๖,๖๐๐)			
๖	นิติกร	ขก.	๑	๑	๓๒๔,๗๒๐	๕๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๔,๑๖๐	๓๖๔,๑๖๐	๓๖๔,๕๖๐	(๑๖,๖๐๐)			
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๘,๘๘๐	๓๖๔,๑๖๐	๓๖๔,๑๖๐	๓๖๔,๕๖๐	(๑๖,๖๐๐)			
๘	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๑	๑	๓๐๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๖๔,๑๖๐	๓๖๔,๑๖๐	๓๖๔,๕๖๐	(๑๖,๖๐๐)			
	พนักงานจ้าง																						
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๖,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๘๐๐	๑๖๔,๘๐๐	๑๖๔,๘๐๐	(๑๓,๐๗๐)			
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๖๔,๘๐๐	๑๖๔,๘๐๐	๑๖๔,๘๐๐	(๑๓,๕๐๐)			
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม			
๑๒	ยาม	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม			
๑๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																						
	พนักงานครู																						
๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน			
	พนักงานจ้าง																						
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๓,๑๘๐-)	-	๑	๑	๔๕,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๕๑,๓๒๐	๕๑,๓๒๐	๕๑,๖๘๐	เงินอุดหนุน			
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๒,๖๔๐-)	-	๑	๑	๓๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๔๕,๖๐๐	๔๕,๖๐๐	๔๕,๙๖๐	เงินอุดหนุน			
	กองคลัง (๐๔)																						
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๕๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๑๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)			
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๓๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๔๙,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐)			
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๖๘๐	ว่างเดิม			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖														
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม			
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม			
พนักงานจ้าง																							
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๘๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๑๘๐,๓๒๐	๑๘๘,๐๐๐	๒๐๕,๙๒๐	๒๐๕,๙๒๐	(๑๕,๒๕๐)			
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๘๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๑๘๘,๓๖๐	๑๘๗,๐๔๐	๒๐๔,๙๖๐	๒๐๔,๙๖๐	(๑๕,๑๗๐)			
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-	๑๘๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	ว่างเต็ม			
กองช่าง (๐๕)																							
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ด.บ.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	(๒๕,๙๗๐)			
๒๖	นายช่างโยธา	ช.ง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๒๘๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	(๒๓,๓๗๐)			
๒๗	ลูกจ้างประจำ (ถาวร)	-	๑	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ลูกจ้างประจำถาวร			
พนักงานจ้าง																							
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๔,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๑,๕๒๐	(๑๑,๙๖๐)			
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๕๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๕๒๐	๑๗๑,๑๒๐	๑๗๘,๐๘๐	๑๗๘,๐๘๐	(๑๓,๑๘๐)			
(๕)	รวม		๒๙	๒๒	๖,๑๒๓,๐๐๐	๒๒๘,๐๐๐	๒๒๘,๐๐๐	๒๒๘,๐๐๐	๒๒๘,๐๐๐	-	-	-	๖,๖๘๑,๒๔๐	๖,๘๑๒,๒๔๐	๖,๙๑๑,๒๔๐	๑,๐๑๒,๘๖๐	๑,๐๑๒,๘๖๐	๑,๐๑๒,๘๖๐	๑,๐๑๒,๘๖๐				
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																						
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																						
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																						

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

จำนวน ๓๑,๐๐๐,๐๐๐

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๒๕๖๔

จำนวน ๓๒,๕๕๐,๐๐๐

= (๓๑,๐๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๓๑,๐๐๐,๐๐๐ = ๓๒,๕๕๐,๐๐๐

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๒๕๖๕

จำนวน ๓๔,๑๗๗,๕๐๐

= (๓๒,๕๕๐,๐๐๐ X ๕%) + ๓๒,๕๕๐,๐๐๐ = ๓๔,๑๗๗,๕๐๐

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๒๕๖๖

จำนวน ๓๕,๘๘๖,๓๗๕

= (๓๔,๑๗๗,๕๐๐ X ๕%) + ๓๔,๑๗๗,๕๐๐ = ๓๕,๘๘๖,๓๗๕

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (๓๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท) และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนาพาส และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติให้นำมาเป็นการคำนวณการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลด้วย

ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำภายใน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กรณี อปท. นำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเกินกว่าอัตราที่ ^{นี้}ได้รับจัดสรร ให้นำเงินส่วนที่จ่ายเกินมากำหนดเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

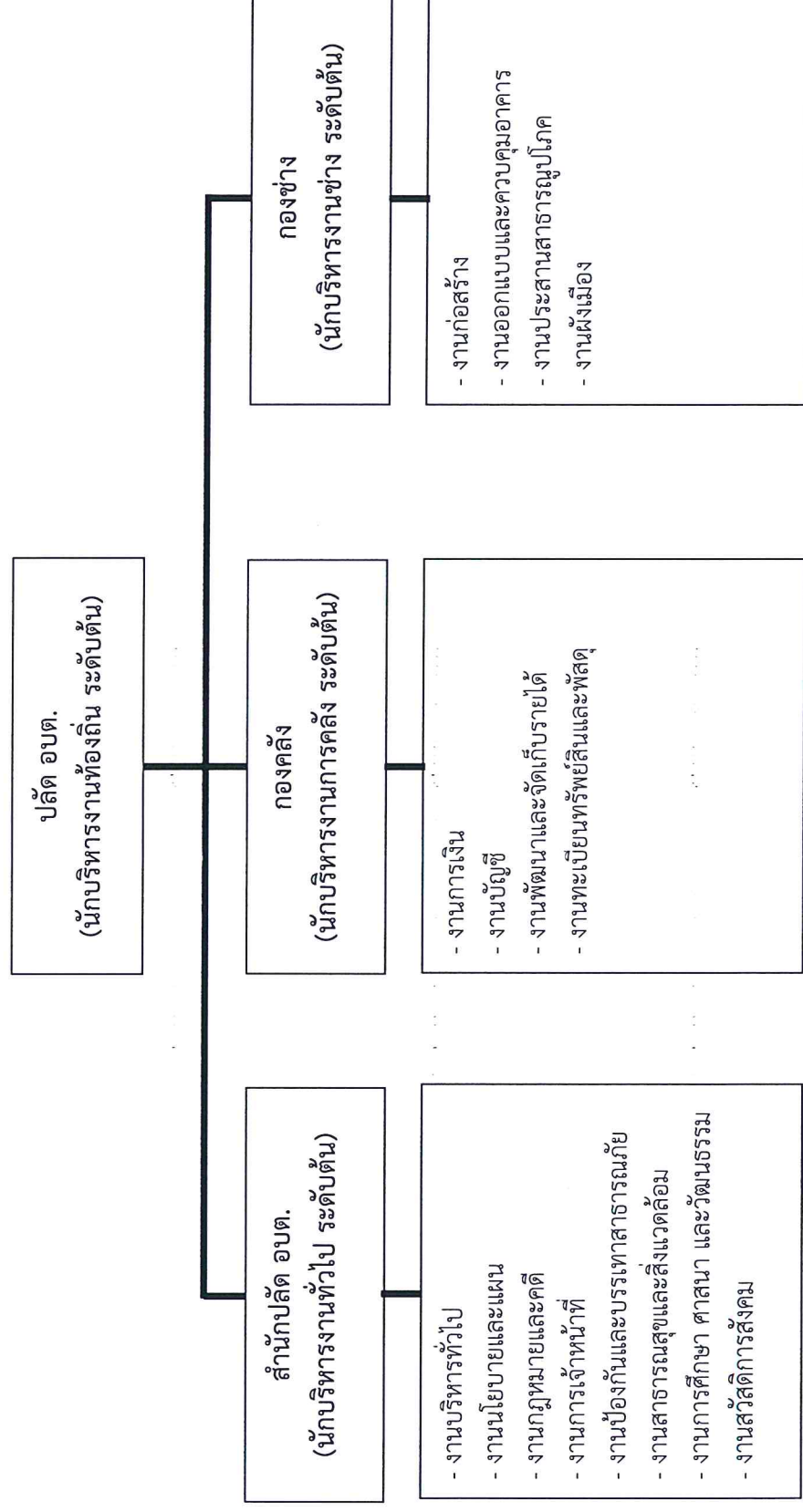
ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมากำหนดเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงคงเหลือผู้ดำเนินการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

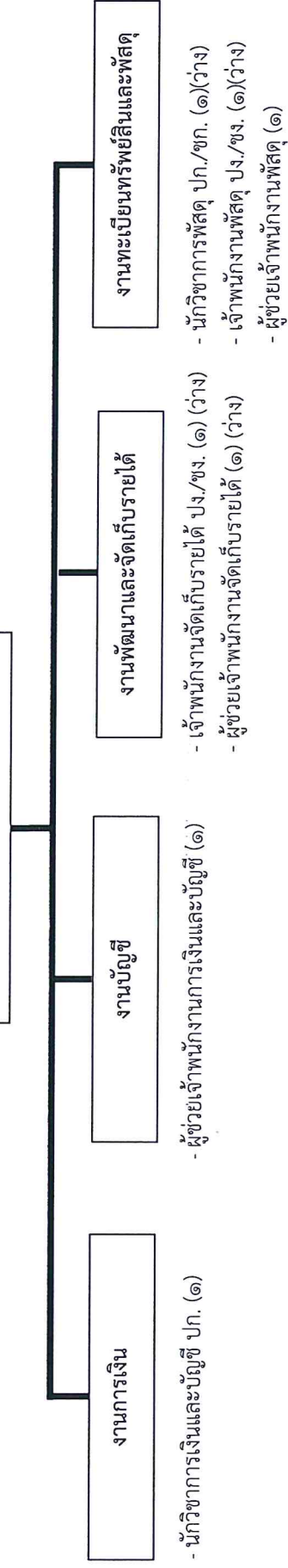
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.เนินทราย



โครงสร้างการบริหารงาน
กองคลัง

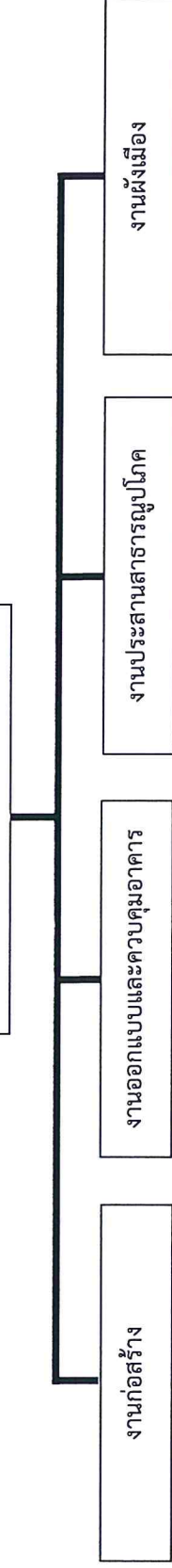
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)



พนักงานส่วนตำบล	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง	รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชพ.	ชช.	พง	ชง.			อส.	ทวิไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	๕

โครงสร้างการบริหารงาน
กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)



- นายช่างโยธา ขง. (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำถ่ายโอน) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑.1 สำนักปลัด (๑๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายอิทธิ หอยสังข์	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๕-๓๐-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๕-๓๐-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ ๓๓,๕๖๐x๑๒	๔๘,๐๐๐ ๔,๐๐๐ x ๑๒	-	๔๕๐,๗๒๐
๒	นางสาวเพ็ญโสภา ยะภักดี	รัฐศาสตร มหาบัณฑิต	๑๕-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๕-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ ๓๑,๘๘๐ x ๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	๔๒๔,๕๖๐
๓	นางสาวกัญญา พันธภักดี	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๕-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๕-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ ๒๘,๕๖๐ x ๑๒	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๔	นางสาวสายทิพย์ คุ้มปลี	บริหารธุรกิจบัณฑิต การเงินการธนาคาร	๑๕-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๕-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๒๔,๗๒๐ ๒๖,๘๘๐ x ๑๒	-	-	๓๒๔,๗๒๐
๕	นางสาวณัฐพัชร์ จันทพรอยู่	บริหารธุรกิจบัณฑิต คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๑๕-๓๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๕-๓๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๙๔,๒๐๐ ๑๖,๖๐๐ x ๑๒	-	-	๑๙๔,๒๐๐
๖	นายไวยาท สุขหลาย	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๕-๓๐-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๕-๓๐-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๒๔,๗๒๐ ๒๖,๘๘๐ x ๑๒	๕๕,๐๐๐ ๔,๕๐๐ x ๑๒	-	๓๘๓,๗๒๐
๗	นายชาติกล้า สุญญาจารย์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต เกษตรศาสตร์	๑๕-๓๐-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๕-๓๐-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๙๐,๐๘๐ ๑๕,๘๘๐ x ๑๒	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๘	นางสาวเพ็ญภักดี โทนหงษา	ครุศาสตรบัณฑิต จิตวิทยาและการแนะแนว	๑๕-๓๐-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๕-๓๐-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๐๕,๖๕๐ ๒๕,๔๗๐ x ๑๒	-	-	๓๐๕,๖๕๐
พนักงานจ้าง												
๙	นางสาวกาญจนา เพ็งจินดา	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๘๕๐ ๑๓,๐๗๐ x ๑๒	-	-	๑๕๖,๘๕๐
๑๐	นายธวัชชัย หอยสังข์	ปวส.ไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๔,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐ x ๑๒	-	-	๑๓๔,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๒	ว่าง	-	-	-	-	-	ช่าง	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๓	นางสาวลักขณา แร่งหาญ	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พนักงานครู ว่าง	-	๑๕-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๕๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	๑๕-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๕๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕	พนักงานจ้าง นางสาวอมรรัตน์ เลียดประณ	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษามัธยมศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษามัธยมศึกษา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	๔๕,๓๖๐ เงินอุดหนุน ๓๙,๔๘๐
๑๖	นางสาวจริภา ขาวไชย	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน

๒) กองคลัง (๑๕)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๗	นางวันทนา สาทลาลัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต การบัญชี	๑๕-๓-๐๕-๒๒๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๕-๓-๐๕-๒๒๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	๔๕๗,๕๒๐
๑๘	นางสาวศิวาลัย ศรีจันทร์	บัญชีบัณฑิต	๑๕-๓-๐๕-๒๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑๕-๓-๐๕-๒๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๑๙	ว่าง	-	๑๕-๓-๐๕-๒๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑๕-๓-๐๕-๒๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	-	-	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๒๐	ว่าง	-	๑๕-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/จ.	๑๕-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/จ.	๒๔๗,๙๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๒๑	ว่าง	-	๑๕-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/จ.	๑๕-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/จ.	๒๔๗,๙๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๒๒	พนักงานจ้าง	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๘๓,๐๐๐	-	-	๑๘๓,๐๐๐
๒๓	นางสาวจันทิรา วาสกริ	ปวส. คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๘๒,๐๔๐	-	-	๑๘๒,๐๔๐
๒๔	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๔,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม

๓) กองช่าง (๑๕)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๒๕	นายเรณูฤทธิ์ หริคนอง	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๑๕-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คัม	๑๕-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คัม	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๓,๖๔๐
๒๖	นายมงคล เหล็กเพชร	ปวส. ช่างก่อสร้าง	๑๕-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๑๕-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๔๐,๔๔๐	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๒๗	ลูกจ้างประจำ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	ผู้จ้างประจำจ่ายโอน
๒๘	นายอนุพงศ์ พันธุ์พามิข	ม.๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๙	พนักงานจ้าง	ปวส. การลาด	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๔๒๐	-	-	๑๔๓,๔๒๐
๓๐	นางกัญญาภัค เดชอุดม	ปวส. ช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๔๔,๖๖๐	-	-	๑๔๔,๖๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว จะต้องสร้างและพัฒนาคุณภาพกำลังคนภาครัฐทำให้คนมีศักยภาพและมีคุณภาพมากขึ้น โดยการพัฒนาให้มี competency ตามที่กำหนด เช่น การให้บริการ การทำงานเป็นทีม การคิดแบบกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทรายจึงตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทรายจึงมุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาขีดสมรรถนะของข้าราชการ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมค่านิยม เพิ่มประสิทธิภาพผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคคล โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มองประชาชนเป็นศูนย์กลางและกระบวนการทำงาน เป้าหมายการทำงาน ผลลัพธ์ของงานมุ่งสู่ประชาชน จัดการระบบภายในองค์กรเป็นระบบที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ผลสัมฤทธิ์ มีตัวชี้วัดความสำเร็จชัดเจน มีความทันสมัย มีการปรับตัวสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพแวดล้อม การบริหารและพัฒนากำลังคนอยู่ภายใต้หลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่เรียกว่า Good Governance ภายใต้วัฒนธรรมใหม่ที่ทุกอย่างต้องโปร่งใส ต้องเป็นธรรม ต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชน ประชาชนต้องมีส่วนร่วม เป้าหมายสุดท้าย คือ การพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเนินทรายให้มีความเป็นเลิศ สามารถรองรับการพัฒนาประเทศโดยยึดหลัก Good Governance เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน กล่าวคือ

๑. องค์กรเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

องค์กรมีการทำงานเปิดเผยและความโปร่งใส โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

องค์กรทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน

และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

องค์กรต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ข้าราชการทุกคนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาองค์กรดิจิทัล โดยการพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งจะต้องร่วมสร้างระบบดิจิทัลในภาครัฐ ด้วยการร่วมออกแบบและพัฒนากลไก ระบบงาน ระบบการบริการ รูปแบบการดำเนินงานขององค์กร (Service and Work Process Redesign) ให้เป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงและบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน และระหว่างภาครัฐกับประชาชน เพื่อการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างทุกภาคส่วน (Co-Creation) และเพื่อการพัฒนางานภาครัฐที่มีมูลค่าสูงขึ้น (High Value Jobs)

ในการทำงานจะต้องรู้ เข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ต้องติดตามทิศทางและแนวโน้มของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับและปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง พัฒนารูปแบบวิธีคิด และวิธีการทำงานให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีอัจฉริยะ (Smart Technology) ได้อย่างปลอดภัยและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน

กรอบการพัฒนาทักษะเพื่อเป็น “ข้าราชการดิจิทัล” ที่มีความสามารถ ๕ มิติ คือ

- (๑) รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น
- (๒) เข้าใจนโยบายกฎหมายและมาตรฐาน
- (๓) ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา
- (๔) ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการและนำองค์กร
- (๕) ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

การพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ๖ ขั้นตอน

๑. การประเมินตนเอง ด้วยการทำแบบทดสอบออนไลน์ โดยการตอบคำถาม ๕๐ ข้อ เพื่อประเมินระดับความสามารถ จุดแข็ง และจุดอ่อน ของตนเองเกี่ยวกับความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแต่ละด้าน เพื่อนำไปใช้ประกอบการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาทักษะให้ดียิ่งขึ้น

๒. การวางแผนการพัฒนาตนเอง การนำผลประเมินตนเองเกี่ยวกับความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Self-Assessment) ไปหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้นๆ เพื่อระบุความต้องการและเป้าหมายของการพัฒนา (Development need) พร้อมทั้งกำหนดวิธีการหรือแนวทางการพัฒนาทักษะดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แล้วจัดทำเป็นแผนการพัฒนาดตนเอง (Individual Development Plan)

๓. การพัฒนาทักษะด้วยตนเอง ในการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของแต่ละบุคคล ให้คำนึงถึงความสอดคล้องกับแผนการพัฒนาดตนเอง (Individual Development Plan) ที่จัดทำขึ้น โดยนำแนวทางการเรียนรู้ ในสัดส่วน ๗๐:๒๐:๑๐ มาใช้

ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลนี้เป็นทักษะพื้นฐานที่สามารถใช้การเรียนรู้ด้วยการพัฒนาดตนเองและการเรียนรู้จากผู้อื่น โดยการฝึกอบรม E-learning หรือเรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ เช่น E-book, Youtube แล้วนำมาฝึกใช้ ฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง หรือเรียนจากเพื่อนร่วมงานก็ได้

๔. การรับรองมาตรฐานทักษะด้านดิจิทัล การประเมินทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับมาตรฐานด้วยเครื่องมือประเมินที่ได้รับการยอมรับระดับสากล

๕. การสะท้อนการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของทักษะ ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคคล โดยใช้เครื่องมือการประเมินตนเอง (Self-Assessment) และขอรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือเพื่อนร่วมงาน (Feedback)

๖. การนำความรู้ไปใช้งาน การนำทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานหรือการใช้บริการประชาชนโดยผู้บังคับบัญชาควรให้การส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้มีการนำทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารการทำงาน หรือการปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้น

กำหนดขอบเขตการพัฒนาครอบคลุมบุคลากรทั้งกลุ่ม IT และกลุ่ม Non-IT มีการตั้งเป้าหมายสำหรับการพัฒนาระยะ ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามแนวทางปฏิบัติในแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แต่คาดหวังผลระยะยาวเพื่อไปสู่เป้าหมาย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะต้องประพฤติปฏิบัติตนภายใต้กรอบจรรยาวิชาชีพขององค์กร ซึ่งกำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย พ.ศ.๒๕๕๔ ดังนี้

๑.ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

๒.ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

๓.ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพ และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๔.ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

๕.ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ท่วมเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๖.ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๗.ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย มีอัธยาศัย

๘.ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๑๐.ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๑๑.ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ควรมีคุณวิเศษหรือคุณธรรมความดีงาม ๑๐ ประการ จึงจะทำให้ก้าวหน้าและเติบโตได้อย่างสมบูรณ์ จึงควรน้อมนำหลักราชการ ๑๐ ประการ ในพระราชบัญญัติ เรื่อง “หลักราชการ” ของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๖ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติ ถือบปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๒.๕/ว ๕๖๙ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เรื่อง หลักราชการ ๑๐ ประการ ดังนี้ ความสามารถ ความเพียร ความไหวพริบ ความรู้เท่าถึงการณ ความสัตย์ตรงต่อหน้าที่ ความสัตย์ตรงต่อคนทั่วไป ความรู้จักนินยคน ความรู้จักผ่อนผัน ความมีหลักฐาน และความจงรักภักดี

ภาคผนวก





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ แล้ว และองค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้แทนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด แล้ว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงให้มีประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายศักดิ์สิทธิ์ ฉายแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเนินทรายได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายของแผนงานที่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานภายในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด รับผิดชอบงานประจำทั่วไปทั้งหมด ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณาทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ และดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดตั้ง ยุบหรือเปลี่ยนแปลงเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนา ส่งเสริมอาชีพ การทะเบียนและบัตรการศึกษา การเลือกตั้ง งานเลขานุการสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุม และการบริหารงานหลายด้าน เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน งานนโยบายและแผน งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจัดระบบงาน งานการเงินการบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะ ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานตรวจสอบภายใน
- งานระเบียบข้อบังคับประชุม
- งานประชุม
- งานกิจการสภา
- งานอำนวยการและประสานงาน

๑.๑.๑ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑

๑.๑.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เลขที่ตำแหน่ง -

๑.๑.๓ พนักงานขับรถยนต์ เลขที่ตำแหน่ง -

๑.๑.๔ ยาม เลขที่ตำแหน่ง -

๑.๑.๕ คนงาน เลขที่ตำแหน่ง -

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่

- งานบริหารงานบุคคล

๑.๒.๑ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑

๑.๓ งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานงบประมาณ

๑.๓.๑ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑

๑.๔ งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ

๑.๔.๑ นิติกรชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยการ
- งานป้องกัน
- งานฟื้นฟู
- งานจัดแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน

๑.๕.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เลขที่ตำแหน่ง -

/๑.๖ งานสาธารณสุข...

๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานสุขาภิบาลทั่วไป
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ
- งานอนามัยชุมชน
- งานป้องกันยาเสพติด
- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ
- งานรักษาความสะอาด
- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย
- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น (สปสข.)
- งานอนุรักษ์/ส่งเสริมและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

๑.๗ งานสวัสดิการสังคม

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๑.๗.๑ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑

๑.๘ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- งานส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานสนับสนุนกิจการศาสนา
- งานสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น
- งานสันหนากการ
- งานจัดการศึกษา พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานประสานและสนับสนุน พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานจัดกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานประสานงานเครือข่ายทางการศึกษา
- งานส่งเสริม สนับสนุน เสนอแนะและเผยแพร่เกี่ยวกับการศึกษา

๑.๘.๑ นักวิชาการศึกษาชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑

๑.๘.๒ ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๕๘

๑.๘.๓ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) เลขที่ตำแหน่ง -

๑.๘.๔ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) เลขที่ตำแหน่ง -

๒. กองคลัง (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบ ประเมินผล และรับผิดชอบการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารงานคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้ งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดการ

/เงินกู้...

เงินกู้ งานจัดระบบงาน งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำ การทำความเข้าใจและสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานการคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

๒.๑ งานการเงิน

- งานการเงิน
- งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

๒.๑.๑ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑

๒.๒ งานบัญชี

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

๒.๒.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เลขที่ตำแหน่ง -

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- งานแผนที่ภาษี

๒.๓.๑ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑

๒.๓.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง -

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สิน
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

๒.๔.๑ นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑

๒.๔.๒ เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑

๒.๔.๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ เลขที่ตำแหน่ง -

๓. กองช่าง (๐๕)

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑
ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารควบคุมให้คำปรึกษาและตรวจสอบงานด้านช่างต่างๆ เช่น งานช่างโยธา งานด้านไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะ งานสวนสาธารณะ งานช่างก่อสร้าง งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด

/งานช่าง...

งานช่างเขียนแบบ งานช่างเทคนิค งานช่างโลหะ งานช่างเครื่องยนต์ งานช่างเครื่องกล เป็นต้น งานวางแผน ออกแบบและควบคุมงานสถาปัตยกรรม งานวิศวกรรมและงานก่อสร้างต่างๆ งานทางวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้าง

๓.๑.๑ นายช่างโยธาชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑

๓.๑.๒ พนักงานขับรถยนต์ เลขที่ตำแหน่ง -

๓.๑.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เลขที่ตำแหน่ง -

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ

๓.๓.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา เลขที่ตำแหน่ง -

๓.๔ งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง

ทั้งนี้ การบริหารงานของแต่ละส่วนราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยมีหัวหน้าส่วนราชการทำหน้าที่บริหารงานแต่ละสำนัก/กอง และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บริหาร กำกับดูแล ปกครอง บังคับบัญชาสูงสุด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายศักดิ์สิทธิ์ ฉายแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย
เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทรายได้ประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลเนินทรายจึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	
สำนักปลัด อบต.			
๑.หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	
๑.งานบริหารทั่วไป			
๒.นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป			
๔.พนักงานขับรถยนต์	-	๑	
๕.ยาม	-	๑	
๖.คนงาน	-	๑	
๒.งานการเจ้าหน้าที่			
๗.นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	
๓.งานนโยบายและแผน			
๘.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	

/ตำแหน่ง...

ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
๔.งานกฎหมายและคดี			
๔.นิติกร ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	
๕.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๑๐.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	
๖.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
๗.งานสวัสดิการสังคม			
๑๑.นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	
๘.งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			
๑๒.นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	
พนักงานครู			
๑๓.ครูผู้ดูแลเด็ก	๑๕-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๕๘	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๑๔.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒	
กองคลัง			
๑.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	
๑.งานการเงิน			
๒.นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	
๒.งานบัญชี			
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	
๓.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ			
๔.นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	
๕.เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	
๔.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้			
๗.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	
กองช่าง			
๑.ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	

/ตำแหน่ง...

ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
๑.งานก่อสร้าง			
๒.นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	
ลูกจ้างประจำถ่ายโอน			
๓.พนักงานขับรถยนต์	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
๒.งานออกแบบและควบคุมอาคาร			
๓.งานประสานสาธารณูปโภค			
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	
๔.งานผังเมือง			

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓



(นายศักดิ์สิทธิ์ ฉายแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย