



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒



องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง
อำเภอพระบุรี จังหวัดพังงา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒

อาศัยอำนาจตามหมวด ๒ ประกอบหมวด ๑๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ประกอบข้อ ๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จึงประกาศการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๒ กรณีปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ขึ้นใหม่ รายละเอียดปรากฏตามท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔

(นายเข้ม พงษ์ วัณเฑียร)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง
เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ พ.ศ. ๑๑
ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก
หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ และมติ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา ในการประชุมครั้งที่ ๖/ ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จึงประกาศปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกำหนดอำนาจ
หน้าที่ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ขึ้นใหม่ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. สำนักปลัด (๐๑)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล งาน
เลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายก
องค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วน
ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างงานสวัสดิการสังคม งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานบริหาร
สาธารณสุข งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง
งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตรงานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพทางป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์
งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษา
ทรัพยากรธรรมชาติและ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการ
ใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการใน
องค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วน
ตำบลงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง (๐๓)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงินการรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม
และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมงานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ
เอกสารทางการเงินงานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุก
ประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินเบ็ดเตล็ด บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำ
งบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งาน
ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและ
ประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้างจัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ
งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภทงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงาน
การเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง (๐๕)...

๓. กองช่าง (๐๕)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลางงานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและ ทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์งานฝังเมืองตามพระราชบัญญัติการฝังเมือง งานการควบคุม อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะงานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาลงานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุน ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)

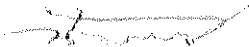
มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษางานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษาก่อนระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาล ศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษางานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและ นวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่นงานการกีฬาและนันทนาการงานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียนงานศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษางานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการ เจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการ ตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษา พักและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของอบต. งานตรวจสอบ ติดตามและ ประเมินผล การดำเนินการตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุม ภายในของหน่วยงานรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานรับตรวจและผู้ใช้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและ ที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕



(นายเน้นทกพ มีเพียร)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รัษฎาราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะลวย

คำนำ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารงานและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นการกำหนด ทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึง ปริมาณภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมนั้น ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหารอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา (ก.อบต.จังหวัดพังงา) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔

งานการบริหารงานบุคคล
สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับแก้ไขปรับปรุงครั้งที่ ๒)

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระนอง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

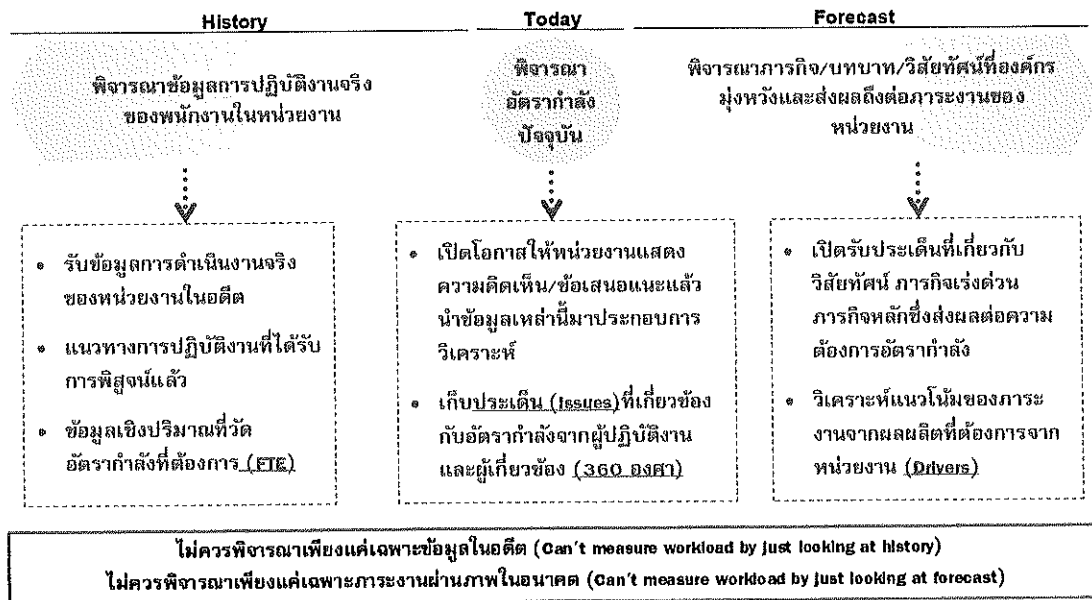
กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของ

องค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

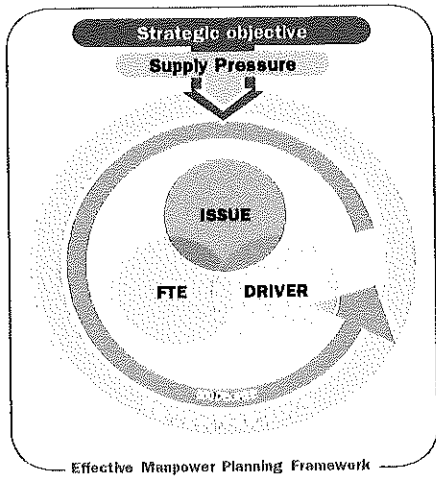
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะพอง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณ ภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะพอง มาคำนวณ เป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้ หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง ตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งใน ระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมิน การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ มี คน ครอง	๑เดือน	๓๐๒๒๐	-	-	๑๑๒๐	๑๑๑๐	๑๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒๖๔๐	-	-	๑๓๔๔๐	๑๓๓๒๐	๑๓๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒๖๔๐			๑๓๔๔๐	๑๓๓๒๐	๑๓๓๒๐	๓๗๖๐๘๐	๓๘๙๔๐๐	๔๐๒๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙๗๔๐	-	-	๑๐๒๕๐-๙๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙๔๘๐			๔๙๔๘๐-๙๗๔๐=๓๙๗๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๖๖๑๐			(๕๑๐+๓๙๗๐)/๒ = ๒๐๐๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕๓๒๐			๒๐๐๐ X ๑๒ = ๒๔๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕๓๒๐			๒๔๐๐๐	๒๒๐๐๐	๒๒๐๐๐	๓๖๗๓๒๐	๓๗๙๓๒๐	๓๙๑๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง ตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของ ระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการ ประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	๑เดือน	๔๓๓๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๑๖๓๐	๑๖๓๐	๑๖๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๕๑๙๖๐๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒๖๔๐			๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	๗๐๗๑๖๐	๗๒๖๗๒๐	๗๔๖๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒๗๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๒๓๘๓๐-๒๒๗๐๐=๑๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘๖๔๐			๖๘๖๔๐-๖๖๔๙๐=๒๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐			(๑๑๓๐+๒๑๕๐)/๒ = ๑๖๔๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๕๔๘๐๔๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๑๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖๐๔๐			๑๙๖๘๐	๑๙๖๘๐	๑๙๖๘๐	๗๓๕๗๒๐	๗๕๕๔๐๐	๗๗๕๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ให้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช....	๑เดือน	๑๕๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐๐๐๐	-	-	๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๙๗๗๖๐	๒๐๒๕๖๐
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน		๑๑๕๐๐		-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-
	๑๒เดือน		๑๓๘๐๐๐		-	-	๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	-
	รวมทั้งปี		๑๓๘๐๐๐		๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	๑๔๓๕๒๐	๑๔๙๒๘๐	๑๕๕๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘๐๐๐			-	-	-	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔๘๕๐	๙๔๐๐	๕๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕๔๐๐	๗๒๐๐	๗๔๔๐	๗๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕๔๐๐			๗๒๐๐	๗๔๔๐	๗๘๐๐	๗๒๖๐๐	๘๐๐๔๐	๘๗๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุ อีกประมาณ ๑ - ๒ ปีจะเกษียณอายุ ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมี

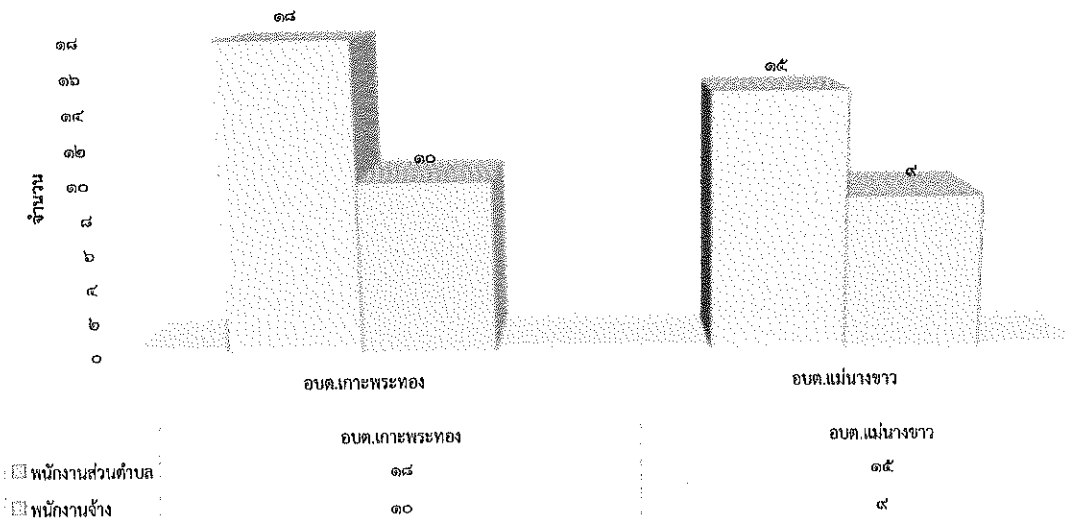
บุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

☐ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ปลัดองค้การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค้การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค้การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ซึ่งได้แก่ องค้การบริหารส่วนตำบลแม่บางขา อ.คุระบุรี จ.พังงา เป็น อบต.ประเภทสามัญ ซึ่งมีพื้นที่ ๑๖๐.๔๗๑ ตารางเมตร มีจำนวน ๘ หมู่บ้าน ประชากร ๔,๖๒๕ คน ซึ่ง ส่วนขององค้การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา เป็น อบต.ประเภทสามัญ มีพื้นที่ ๓๙๕.๖๖๔ ตารางกิโลเมตร มีจำนวน ๔ หมู่บ้าน ประชากร ๑,๐๐๗ คน แต่มีจำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศบริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง

กับองค้การปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค้การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง และ องค้การบริหารส่วนตำบลแม่บางขา ซึ่งเป็นองค้การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ เมื่อเปรียบเทียบกับองค้การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ซึ่งมีบริบทลักษณะภูมิประเทศค่อนข้างแตกต่างกันและเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค้การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังที่ต่างกันมาก ดังนั้นในเรื่อง

ของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับแล้วการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้มีพนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่มาช่วยปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๔ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงท่าทำให้ การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรา กำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๔.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับ ทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๔.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๔.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ให้สอดคล้องกันทำให้ การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๔.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๔.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง โดยรวม

๓.๔.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุน ผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity: EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มี ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การ

คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้า ในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๕ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๕.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๕.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๕.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วน

ตำบลเกาะพระทอง

๓.๕.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๕.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๕.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๕.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา

๓.๕.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๕.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน - กรกฎาคม	ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ช้างเคียง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	องค์การบริหารส่วนตำบลแม่นางขาว
สิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๓	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต. จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดพังงา
กันยายน ๒๕๖๓	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๓
๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.เกาะพระทอง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

๔. สภาพปัญหาพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ

ที่ตั้งและอาณาเขต เกาะพระทองตั้งอยู่ภาคใต้ตอนกลางฝั่งทะเลอันดามันในพื้นที่ตำบลเกาะพระทอง อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอคุระบุรี ระยะทางประมาณ ๑๕ กิโลเมตร ประกอบด้วยเกาะขนาดใหญ่ที่สำคัญ ๕ เกาะ คือ

๑. เกาะพระทองมีเนื้อที่ประมาณ ๖๓,๗๕๐ ไร่
๒. เกาะระมีเนื้อที่ประมาณ ๑๒,๑๘๗ ไร่
๓. เกาะทุ่งหมู่มีเนื้อที่ประมาณ ๕,๐๐๐ ไร่

๔. หมู่เกาะสุรินทร์ มีขนาดพื้นที่ ๑๓๕ ตารางกิโลเมตร (๘๔,๓๕๗ ไร่) เป็นพื้นที่เกาะร้อยละ ๒๔ ที่เหลือเป็นทะเล ประกอบด้วย ๕ เกาะ คือ เกาะสุรินทร์เหนือ เกาะสุรินทร์ใต้ เกาะรี (สต็อคหรือไฟแว็บ) เกาะกลาง (ปาจุมบาหรือมังกร) และเกาะไข่ (ตอรินลา)

๕. หมู่เกาะสิมิลัน ๘๗,๕๐๐ ไร่

นอกจากนี้ยังแวดล้อมด้วยเกาะขนาดเล็กที่มีเนื้อที่ประมาณ ๒๐-๑๐๐ ไร่ รวมพื้นที่ประมาณ ๑๒๐.๕๐ ตร.ม. รวมจำนวน ๑๔ เกาะ มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้ คือ

<u>ทิศเหนือ</u>	ติดกับ	หมู่บ้านทุ่งนางดำ อำเภอคุระบุรี	จังหวัดพังงา
<u>ทิศตะวันออก</u>	ติดกับ	ตำบลแม่นางขาวและตำบลคุระบุรี	จังหวัดพังงา
<u>ทิศใต้</u>	ติดกับ	ตำบลเกาะคอเขา อำเภอตะกั่วป่า	จังหวัดพังงา
<u>ทิศตะวันตก</u>	ติดกับ	ทะเลอันดามัน	

ลักษณะภูมิประเทศ

เกาะพระทอง มีลักษณะเป็นที่ราบสันดอนทรายเนื้อที่กว้างใหญ่ เกิดจากการทับถมของตะกอนทรายที่ได้รับอิทธิพลจากคลื่นลมและกระแสน้ำทะเล นอกจากนั้นยังเกิดจากการทับถมของตะกอนจากเทือกเขาสูงฝั่งตะวันออกที่ถูกกระแสน้ำพัดพาเคลื่อนที่มาตามแม่น้ำ และลำคลองสายต่าง ๆ จากเทือกเขาสูงฝั่งตะวันออกมารวมตัวกันบริเวณนี้ ในด้านพืชพันธุ์พบว่าเกาะพระทองประกอบด้วยสังคมพืชทั้งที่เป็น ป่าชายเลน ป่าชายหาด ป่าพรุ และทุ่งหญ้าสลับป่าเสม็ดเนื้อที่กว้างใหญ่ ตัวเกาะมีลำคลองมากมายหลายสายไหลตัดผ่านเข้าไปภายใน เช่น คลองขาด คลองห้างสูง คลองพิทลิ่ง คลองสะยาเหนือ คลองสะยาใต้ ฯลฯ ซึ่งระดับน้ำในคลองเหล่านี้ได้รับอิทธิพลจากระดับน้ำทะเล ในบริเวณนี้จะมีสังคมพืชที่สำคัญ คือ ป่าชายเลน พันธุ์ไม้ที่พบ เช่น โกงกางใบเล็ก โกงกางใบใหญ่ ตะพูน เป็นต้น

เกาะระ มีลักษณะเป็นภูเขาหินตะกอนชนิดหินทรายและหินทรายแป้ง มีหินกรวดมน หินดินดาน และหินโคลนแทรกสลับชั้น โดยในทางธรณีวิทยาจัดให้เป็นหินชุดแก่งกระจาน หน่วยหินในยุคคาร์นิเฟอร์สต่อกับยุคทีโวเนียน ยอดเขามีความสูงจากระดับน้ำทะเลปานกลางประมาณ ๒๓๕ เมตรในด้านสังคมพืชพบว่าบริเวณที่ลาดเชิงเขามีลักษณะเป็นป่าดิบชื้น พันธุ์ไม้ที่เป็นไม้เด่น เช่น ยางยูง ยางปราง ชันทอง ไม้เรื่อนยอดรองลงมา เช่น มะปริง มะसान เลือดควาง มะไฟป่า เป็นต้น

เกาะทุ่งหมู่ มีลักษณะเป็นที่ราบต่ำคล้ายกับเกาะพระทองมีเนื้อที่ประมาณ ๕,๐๐๐ ไร่มีลำคลองซึ่งได้รับอิทธิพลจากน้ำทะเลไหลตัดผ่านเข้าไปในตัวเกาะ พื้นที่ส่วนใหญ่ปกคลุมด้วยป่าชายเลนและป่าทดแทน

หมู่เกาะสุรินทร์ มีลักษณะภูมิประเทศสภาพที่กำบังคลื่นลมทั้งสองฤดู เนื่องจากเกาะวางตัวอยู่เป็นกลุ่มและมีอ่าวขนาดใหญ่ ทำให้เกิดแนวปะการังริมฝั่งอยู่รอบเกาะสุรินทร์เหนือ เกาะสุรินทร์ใต้ และเกาะบริวาร นอกเหนือจากการรับอิทธิพลจากคลื่นลม สภาพแวดล้อมทางสมุทรศาสตร์ของบริเวณหมู่เกาะเหล่านี้เป็นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการพัฒนาของแนวปะการัง คือ น้ำใส อุณหภูมิพอเหมาะ และมีการ

ผสมผสานของน้ำที่ได้รับสารอาหารจากมวลน้ำเบื้องล่างที่ปะทะเกาะ ความอุดมสมบูรณ์ของแพลงก์ตอน ซึ่งเป็นอาหารสำหรับปลาและสัตว์อื่นๆ ปัจจัยทางสมุทรศาสตร์ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ลักษณะของน้ำขึ้นน้ำลงในทะเลอันดามัน ซึ่งเป็นแบบ Semidiurnal คือ น้ำขึ้นและน้ำลงอย่างละ ๒ ครั้ง ใน ๒๔ ชั่วโมง และความแตกต่างระหว่างน้ำขึ้นสูงสุดและต่ำสุดอาจถึง ๓ เมตร ทำให้มีกระแสน้ำเลียบฝั่งค่อนข้างแรง เกาะสุรินทร์เหนือและเกาะสุรินทร์ใต้ ตั้งอยู่ชิดกันคล้ายเกาะแฝด โดยมีพื้นน้ำตื้นๆ กว้างประมาณ ๒๐๐ เมตร ก้นอยู่ในช่วงน้ำลงสามารถข้ามไปยังอีกเกาะได้ เรียกว่า อ่าวช่องขาด ส่วนเกาะขนาดเล็กอีกสามเกาะเป็นเกาะหินที่มีต้นไม้แคระแกร็นขึ้นอยู่ไม่หนาแน่นนัก พืชพรรณที่พบเป็นพืชป่าดิบชื้น เป็นแหล่งกำเนิดของแนวปะการังน้ำตื้นขนาดใหญ่และสมบูรณ์ที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศไทย

หมู่เกาะสิมิลัน มีลักษณะภูมิประเทศ ประกอบด้วยพื้นดินที่เป็นเกาะต่างๆ เขาหินแกรนิตสูงชัน หาดทราย โขดหิน ลักษณะรูปร่างต่างๆ ชายฝั่งของเกาะต่างๆ มีลักษณะเว้าแหว่งไม่เป็นระเบียบ เนื่องจากตั้งอยู่ในส่วนทะเลนอก ได้รับอิทธิพลจากการกัดเซาะของคลื่นทะเลโดยตรง เรียงตัวตามแนวทิศเหนือใต้ พื้นน้ำเป็นส่วนหนึ่งของทะเลอันดามัน มหาสมุทรอินเดียตะวันออก บริเวณไหล่ทวีปติดชายฝั่งตะวันตกของจังหวัดพังงาและประเทศพม่า คู่ขนานกับแนวเกาะนิโคบาร์ ที่เป็นไหล่ทวีปของประเทศอินเดีย ตามชายหาดหรือสันทรายจะไม่มีดินเลนให้เห็นจึงเป็นชายหาดที่ขาวสะอาด สวยงาม อนุภาค ทรายมีขนาดเล็กละเอียด ส่วนที่เป็นยอดเขาจะเป็นเขาโดดสูงชัน ยอดเขาสูงสุดมีความสูง ๒๔๔ เมตร จากระดับน้ำทะเล บางเกาะมีลักษณะแบนราบล้อมรอบด้วยเนินทรายและแนวปะการัง

สภาพทางเศรษฐกิจ

ชุมชนใน ๔ หมู่บ้านของตำบลเกาะพระทองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพประมงชายฝั่งเป็นอาชีพหลักมีการทำลอบหมึก ลอบปู ไชปลาเก๋า รุนเคย ฯลฯ นอกจากนั้นยังมีการเลี้ยงปลาในกระชัง เลี้ยงหอยแมลงภู่ การหาหอยชักตีน หอยแครง หอยจู้บแจง หอยรังผึ้ง หอยตาแดง และหากุ้งมาทำกะปิ

ในด้านการเกษตรพบว่า เนื่องจากข้อจำกัดของพื้นที่ ซึ่งดินส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นดินทรายขาดแร่ธาตุอาหารที่จำเป็น สำหรับพืชจึงทำให้การประกอบอาชีพเกษตรกรรม ไม่แพร่หลายนักพืชเกษตรที่ชาวบ้านนิยมปลูกในพื้นที่จึงเป็นพืชที่ทนทานต่อดินเค็ม และไม่ต้องการแร่ธาตุอาหารมาก เช่น มะม่วงหิมพานต์ มะพร้าว เป็นต้น

ในด้านการเลี้ยงสัตว์พบว่าชาวบ้านส่วนใหญ่นิยมเลี้ยงสุกร เป็ดและไก่ ซึ่งนอกจากจะเลี้ยงไว้ขายแล้วยังเลี้ยงไว้เพื่อใช้ในการพิธีต่าง ๆ เช่น งานบวช งานแต่งงาน เป็นต้น

สภาพทางสังคม

การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา ๒ แห่ง คือ

๑. โรงเรียนเกียรติประชา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ บ้านท่าแป๊ะไย้อย

โรงเรียนเกียรติประชา บ้านปากจก หมู่ที่ ๔ (ปัจจุบันปิดทำการเรียนการสอนเนื่องจากบุคลากรทางศึกษาไม่เพียงพอ)

๒. โรงเรียนเกียรติประชา บ้านทุ่งคาบ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ บ้านทุ่งคาบ (ปัจจุบันปิดทำการเรียนการสอนเนื่องจากบุคลากรทางศึกษาไม่เพียงพอ)

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

วัด/สำนักสงฆ์ ๑ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ บ้านท่าแป๊ะไย้อย (สำนักสงฆ์เกาะพระทอง)

สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ บ้านท่าแป๊ะไย้อย (รพ.สต. เกาะพระทอง)

การคมนาคม

การติดต่อระหว่างตัวอำเภอกระบุรีกับตำบลเกาะพระทองใช้เรือเป็นพาหนะ โดยใช้ท่าเทียบเรือบ้านบางแดด ท่าเรืออุทยานแห่งชาติหมู่เกาะสุรินทร์ ท่าเรือกระบุรีและท่าเทียบเรือบ้านทุ่งละออง การติดต่อภายในตำบลใช้เส้นทางเท้าติดต่อกันและใช้เรือติดต่อกันระหว่างหมู่บ้าน

การโทรคมนาคม

ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข จำนวน - แห่ง

การไฟฟ้า

ยังไม่มีไฟฟ้าเข้าทุกหมู่บ้าน ราษฎรส่วนใหญ่ใช้เครื่องปั่นไฟเอง

แหล่งน้ำธรรมชาติ

ลำน้ำ/ห้วย จำนวน ๑๒ สาย

บึง หนองและอื่นๆ จำนวน ๘ แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

ฝาย จำนวน ๑ แห่ง

บ่อน้ำตื้น จำนวน ๓๓ แห่ง

ประปา จำนวน ๒ แห่ง

เขตการปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีจำนวน ๔ หมู่บ้าน ประกอบด้วย
 หมู่ที่ ๓ บ้านเกาะระ กำนันตำบลเกาะพระทอง นายพีระนนท์ มีเพียร
 หมู่ที่ ๑ บ้านทุ่งดาบ ผู้ใหญ่บ้าน นายบัญญัติ ขอสกุล
 หมู่ที่ ๒ บ้านท่าแป๊ะโย้ย ผู้ใหญ่บ้าน นายบุญชัย แซ่เอี้ยบ
 หมู่ที่ ๔ บ้านปากจก ผู้ใหญ่บ้าน นางสาวอรรชรณ เทียนใส

จำนวนครัวเรือน

- หมู่ที่ ๑ บ้านทุ่งดาบ ประชากรจำนวน ๑๑๖ หลัง
 - หมู่ที่ ๒ บ้านท่าแป๊ะโย้ย ประชากรจำนวน ๑๙๕ หลัง
 - หมู่ที่ ๓ บ้านเกาะระ ประชากรจำนวน ๕๑ หลัง
 - หมู่ที่ ๔ บ้านปากจก ประชากรจำนวน ๒๙๗ หลัง
 รวมครัวเรือนตำบลเกาะพระทอง จำนวน ๖๕๙ หลัง
 ประชากรแยกเป็นรายหมู่บ้านได้ ดังนี้

ตำบล/หมู่บ้าน	ชาย (คน)	หญิง(คน)	รวม
หมู่ที่ ๑ บ้านทุ่งดาบ	๑๐๙	๗๔	๑๘๓
หมู่ที่ ๒ บ้านท่าแป๊ะโย้ย	๑๗๑	๑๓๗	๓๐๘
หมู่ที่ ๓ บ้านเกาะระ	๕๔	๔๗	๑๐๑
หมู่ที่ ๔ บ้านปากจก	๑๘๓	๒๓๔	๔๑๗
รวม	๕๑๗	๔๙๒	๑,๐๐๙

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นขั้นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength-S)

๑. พื้นที่การปกครองในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ไม่กว้าง เขตการรับผิดชอบไม่มาก ทำให้ง่ายแก่การบริการ

๒. ราษฎรในชุมชนไม่หนาแน่น

๓. ความขัดแย้งทางการเมืองในพื้นที่ไม่รุนแรง ประชาชนส่วนมากอยู่กับแบบเครือญาติ

๔. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ตนเอง

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองเป็นองค์กรขนาดเล็ก มีเจ้าหน้าที่ไม่มาก การบริหารงาน การสั่งการต่าง ๆ สามารถทำได้อย่างรวดเร็ว

๖. มีสถานที่ท่องเที่ยว แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในอนาคต

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองเป็นองค์กรขนาดเล็กรายได้น้อย งบประมาณมีจำกัด

๒. พนักงานและเจ้าหน้าที่มีน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงานและภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าและไม่ประสบผลสำเร็จได้ดีเท่าที่ควร

๓. พื้นที่ตำบลเกาะพระทองมีลักษณะเป็นที่ราบสันดอนทรายเนื้อที่กว้างดินส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นดินทรายขาดแร่ธาตุอาหารที่จำเป็น ทำให้การประกอบอาชีพเกษตรกรรมไม่แพร่หลาย

๔. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบ และข้อปฏิบัติต่าง ๆ

๕. เครื่องมือและอุปกรณ์ไม่เพียงพอกับเจ้าหน้าที่ที่ทำการปฏิบัติงานล่าช้า

๖. ประชาชนบางส่วนในพื้นที่ยังขาดความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ที่ขาดความรู้

๗. งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity-O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยการสนับสนุนดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขไปโรค และสาธารณสุขการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณสุข เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการกระจายอำนาจบริหารให้ท้องถิ่นดำเนินการตามที่กฎหมายและระเบียบกำหนด

๔. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

๕. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนโครงการเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ

๗. รัฐบาลมีนโยบายให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

อุปสรรค (Threat-T)

๑. สภาวะทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. สภาวะทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การเปลี่ยนของรัฐบาลทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลงไม่ต่อเนื่อง

๔. ชุมชนและประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

๔.๑ ด้านปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๒. พื้นที่เหมาะสมแก่การส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๒. ไม่มีไฟฟ้าสาธารณะ

๓. ไม่มีการจัดการขยะมูลฝอยและระบบน้ำเสีย

๔. ความผันผวนในราคาผลผลิตทางการเกษตร

โอกาส (Opportunity=O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ท้องถิ่น

๒. การเจริญเติบโตในด้านท่องเที่ยว

๓. ระบบเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการปฏิบัติงานทุกภาคส่วนของรัฐ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้า

๒. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. การเจริญเติบโตทางด้านท่องเที่ยว

๒. เอกลักษณะของท้องถิ่น เป็นจุดขายกับนักท่องเที่ยว

๓. การประกอบอาชีพของกลุ่มโฮมสเตย์

๔. หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เกิดการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้ามีการผันผวนตลอดเวลาทำให้เกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ เช่น การครองชีพ

๒. รายได้ไม่เพียงพอต่อการบริการที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่ประชาชน

๓. ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน ปัญหาความยากจน หนี้สิน มากมาย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒. มีผู้ประกอบการเข้ามาลงทุนด้านการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. เขตพื้นที่บางส่วนอยู่ในความรับผิดชอบของอุทยานแห่งชาติ ทำให้ยากต่อการบริหารจัดการ

๔.๓ ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีปัญญา สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

๓. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น

๔. รัฐบาลมีนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๕. จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา งานประเพณีประจำปี ฯลฯ

๖. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในเขตพื้นที่

๗. มีโรงเรียนระดับประถม มัธยม ขยายโอกาส

๘. รัฐบาลมีนโยบายในการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ

๙. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เยาวชนได้รับการศึกษาน้อย

๒. ปัญหาการว่างงาน ความยากจน ทำให้เกิดหนี้สินและเป็นหนี้ในที่สุด

๓. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย มีงบประมาณค่อนข้างจำกัด

๔. ชุมชนขาดความเข้มแข็ง ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. ประชาชนได้รับการศึกษาน้อย ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน ขาดการปราบปราม ยาเสพติดที่กำลังคุกคามอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

๕. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนให้ความสำคัญในการกำกับการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๔. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ และสัตว์ป่าที่หายากควรแก่การอนุรักษ์

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๒. บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้ ขาดประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม

๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสัตว์ป่าที่หายากและใกล้สูญพันธุ์

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. ตามนโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดให้ความสำคัญในเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การรณรงค์ให้เป็นพื้นที่สีเขียว

๓. มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อให้มีพื้นที่ป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม มีสวนสาธารณะให้ประชาชนได้พักผ่อนหย่อนใจ

๔. มีระบบกำจัดขยะ และการสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะ มีระบบการจัดเก็บ การกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๒. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๓. สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อระบบการกำจัดขยะมูลฝอย

๔. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการขับเคลื่อน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

แบ่งออกเป็น ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

(๑) ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. แนวทางก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ทางเท้า สะพาน ท่าเทียบเรือ

๒. แนวทางการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค

๓. แนวทางการพัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์

- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม
- ๑.แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
 - ๒.แนวทางการสนับสนุนการพัฒนากลุ่มอาชีพ
 - ๓.แนวทางการสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๓) ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญา
- ๑.แนวทางการสนับสนุนการศึกษา
 - ๒.แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพทางการศึกษา
 - ๓.แนวทางการเสริมกิจกรรมทางศาสนา
 - ๔.แนวทางการส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยว
- ๑.แนวทางการส่งเสริมปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
 - ๒.แนวทางการจัดแหล่งท่องเที่ยวแบบชุมชนมีส่วนร่วม
 - ๓.แนวทางการพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑.แนวทางการปลูกจิตสำนึกการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข
- ๑.แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคระบาดในชุมชน
- (๗) ยุทธศาสตร์ด้านการกีฬาและนันทนาการ
- ๑.แนวทางการก่อสร้างปรับปรุงลานกีฬาสถานที่ออกกำลังกาย
 - ๒.แนวทางการส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬา
- (๘) ยุทธศาสตร์ด้านการเมือง การบริหาร การปกครอง
- ๑.แนวทางการส่งเสริมเรียนรู้ด้านกฎหมายและการมีส่วนร่วมในชุมชน
 - ๒.แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการภายในองค์กร นำไปใช้ในการ

ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมสร้างจิตสำนึก ค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ เพื่อกำหนดภารกิจที่ต้องดำเนินการ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สามารถจำแนกได้ดังนี้

๑.๑ มีเส้นทางคมนาคม เป็นพื้นที่เกาะทั้งหมดทำให้การเดินทางสัญจรเดินทางไปในเกาะนั้นเป็นไปด้วยความลำบากและการที่จะเชื่อมต่อหรือสร้างถนนนั้นก็เสี่ยงต่อกฎหมายที่ประกาศมา ทำให้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองจะเข้าไปต่อเติมนั้นเป็นการยากที่จะทำได้

๑.๒ การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันยังไม่มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน เนื่องจากบางครัวเรือนสามารถใช้ไฟฟ้าโซล่าเซลล์ส่วนตัวและใช้ระบบปั่นไฟจากเครื่องปั่นไฟ ประชาชนทำแป๊ะไยจะมีไฟฟ้าใช้เพียงแคในช่วงเวลา ๑๘.๐๐ น. - ๒๒.๐๐ น. เพียงเท่านั้น จากเครื่องปั่นไฟหมู่บ้านส่วนไฟฟ้าสาธารณะจากจุดเสี่ยงทางองค์การบริหารเกาะพระทองได้ทำการประชาคมและบรรจุไว้ในแผน เพื่อให้มีไฟฟ้าส่องสว่างในทุกจุดเสี่ยง

๑.๓ การประปา องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีประปาที่อยู่ในความรับผิดชอบและทางองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองได้ใช้งบประมาณในการจัดซื้อถังน้ำเพื่อให้ความช่วยเหลือด้านน้ำอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร ซึ่งจะสามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลสังคม

- ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่พอใช้ ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ ๆ ได้ การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ให้กับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ กับทางโรงเรียน

- ด้านค่านิยมของคนในพื้นที่ ประชากรมีกิจกรรมทางศาสนา(พุทธ) และประชากรบางรายที่ไปร่วมทำกิจกรรมทางศาสนาคริสต์ด้วย ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ให้ความร่วมมือกันทำกิจกรรมสาธารณะต่าง ๆ ผู้สูงอายุ ผู้พิการได้รับการดูแล ปัญหาคือ ประชากรในครัวเรือนมีการดื่มสุรา สูบบุหรี่ รวมทั้งที่เป็นครั้งคราว บางครัวเรือนขาดความอบอุ่น การแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง คือ จัดกิจกรรมต่าง ๆ ในหมู่บ้าน พยายามทำให้ทุกส่วนทุกฝ่ายทุกคนที่มีส่วนร่วมและรณรงค์ให้เห็นถึงโทษของการดื่มสุรา ให้หมู่บ้านเห็นความสำคัญของครอบครัว เช่น การแข่งขันกีฬาหมู่บ้าน งานประเพณี เป็นต้น

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญห และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุน ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา สำหรับด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจแบบชุมชนพึ่งตนเอง โดยประชาชนในพื้นที่ตำบลสามารถประกอบอาชีพแบบเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (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 ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย 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))

๕.๔ 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) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อื่น

(๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะล่องใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ทราบว่าจะการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาคือในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เมื่อนำภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาตามที่ได้วิเคราะห์ข้อ ๕ มา กำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองและเมื่อได้วิเคราะห์แล้วเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาจะต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพ
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแว้ง (ขนาดเล็ก) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๒๙ ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายจะต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแว้งจะต้องใช้แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีภารกิจกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ไม่มีการกำหนดงานเพิ่มขึ้นในโครงสร้างส่วนราชการ ดังนั้นจึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการและการพาณิชย์ ๑.๔ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานราชการทั่วไป ๑.๒ งานกิจการสภา ๑.๓ งานการบริหารงานบุคคล ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานนิติการ ๑.๘ งานบริหารสาธารณสุข ๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานการศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี ๕.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี ๕.๓ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕.๔ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ และรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๕.๕ งานบริการข้อมูล สถิติ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองได้ทำการวิเคราะห์ที่มีภารกิจและปริมาณและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะลวย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ สรรหาของ ก.อบต.
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสด. ดำเนินการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยวปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสด. ดำเนินการ
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสด. ดำเนินการ
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสด. ดำเนินการ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ สรรหาของ ก.อบต.
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสด. ดำเนินการ
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสด. ดำเนินการ
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อบต.สรรหาเอง
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ต่อ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ สรรหาของ ก.อบต.
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อบต.สรรหาเอง
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ใช้งบ กส. ดำเนินการ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ สรรหาของ ก.อบต.
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ / ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
รวม	๓๙	๔๐	๓๙	๓๙	+๑	-๑	-	

ผลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
 องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ให้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างตามการบริหารงานบุคคล เพื่อความคุ้มค่าในการใช้จ่ายด้านบุคลากร ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ
 รายละเอียดประจำปี ๒๕๖๔

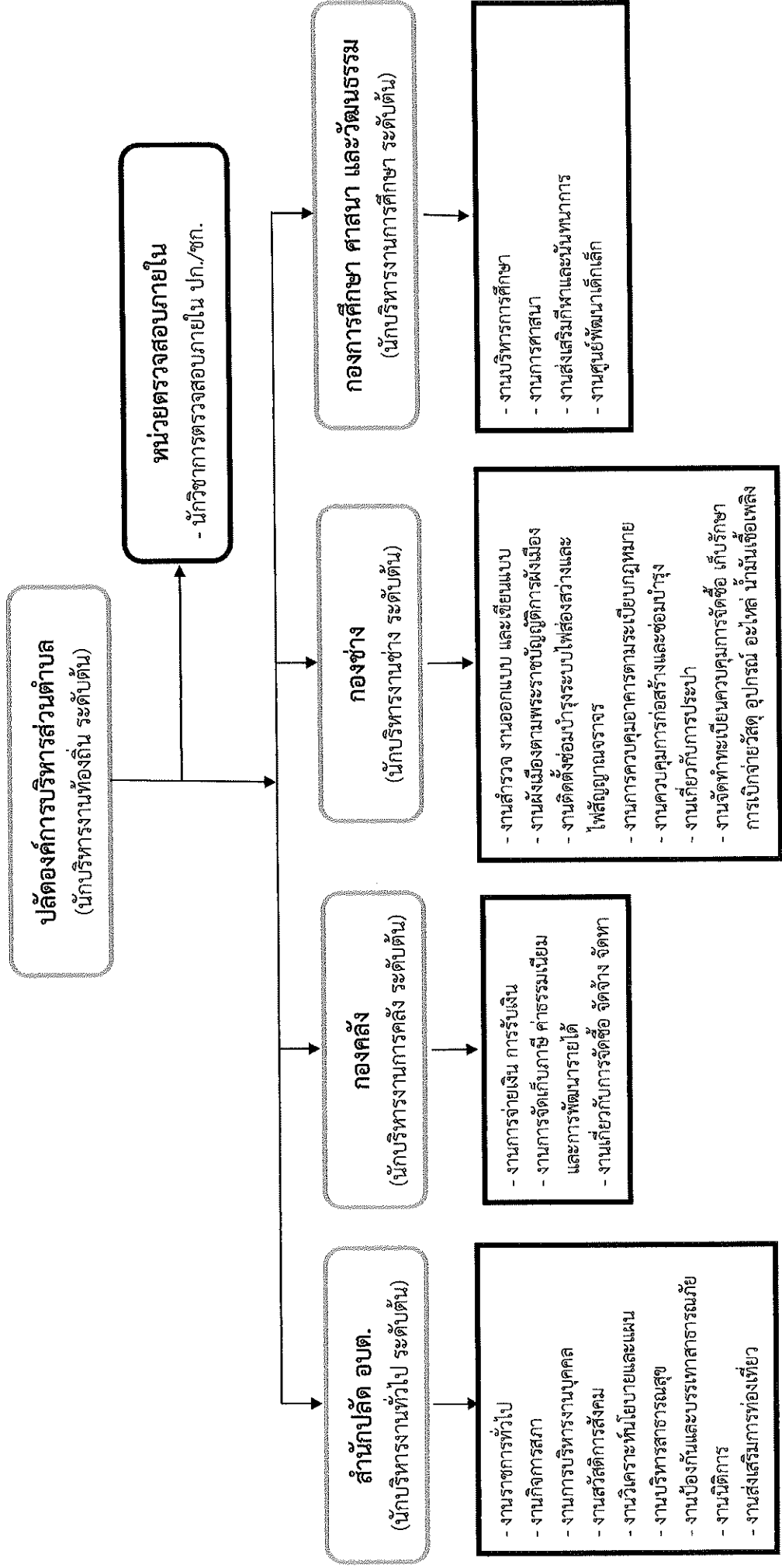
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้าง						ค่าใช้จ่ยรวม (๔)			หมายเหตุ			
				เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (๓)		อัตราค่าจ้าง เดิม / สด			อัตราค่าจ้าง							
				จำนวน (คน)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	ปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น) ผู้มีสิทธิ์ อบต.	ต้น		๑	๓๕๖,๕๖๐	๔๔,๐๐๐					๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๖๒๐	๕๐๖,๖๔๐	๕๒๒,๖๖๐	วางเดิม
๒	ท.น.ส.ป. (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น		๐	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐									๓๗๕,๖๐๐	๓๙๑,๖๒๐	๔๐๗,๖๔๐	วางเดิม
๓	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก.		๑	๓๔๕,๖๐๐										๓๘๗,๖๐๐	๓๙๘,๖๒๐	๔๑๔,๖๔๐	วางเดิม
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.		๑	๓๓๕,๖๐๐										๓๗๗,๖๐๐	๓๘๘,๖๒๐	๓๙๙,๖๔๐	วางเดิม
๕	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.		๐	๓๕๕,๖๐๐										๓๙๗,๖๐๐	๔๐๘,๖๒๐	๔๑๙,๖๔๐	วางเดิม
๖	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ช.ง.		๐	๒๓๕,๕๐๐										๒๗๗,๖๐๐	๒๘๘,๖๒๐	๒๙๙,๖๔๐	วางเดิม
๗	เจ้าหน้าที่งานส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว	ป.ง.		๑	๓๔๐,๕๐๐										๓๘๒,๖๐๐	๓๙๓,๖๒๐	๔๐๔,๖๔๐	วางเดิม
๘	เจ้าหน้าที่งานส่งเสริมและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.		๑	๒๓๗,๕๐๐										๒๗๗,๖๐๐	๒๘๘,๖๒๐	๒๙๙,๖๔๐	วางเดิม
๙	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน	ป.ง./ช.ง.		๑	๒๓๗,๕๐๐										๒๗๗,๖๐๐	๒๘๘,๖๒๐	๒๙๙,๖๔๐	วางเดิม
หมื่นเกษมชัยขนิษฐามณีขนิษฐ																		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		๑	๑๑๒,๕๐๐										๑๒๖,๖๐๐	๑๓๑,๖๒๐	๑๓๖,๖๔๐	วางเดิม
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว	-		๑	๑๓๓,๖๕๐										๑๔๗,๖๕๐	๑๕๒,๖๗๐	๑๕๗,๖๙๐	วางเดิม
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-		๑	๑๓๕,๐๐๐										๑๔๙,๐๐๐	๑๕๔,๐๒๐	๑๕๙,๐๔๐	วางเดิม
๑๓	ผู้ช่วยนักกิจกรรมสาธารณสุข	-		๑	๑๕๐,๐๐๐										๑๖๕,๐๐๐	๑๖๙,๐๒๐	๑๗๔,๐๔๐	วางเดิม
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-		๑	๑๓๕,๐๐๐										๑๔๙,๐๐๐	๑๕๔,๐๒๐	๑๕๙,๐๔๐	วางเดิม
๑๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-		๑	๑๕๐,๐๐๐										๑๖๕,๐๐๐	๑๖๙,๐๒๐	๑๗๔,๐๔๐	วางเดิม
พรนิภรณ์ธรรมชัยวัฒน์																		
๑๖	คนงานทั่วไป	-		๑	๑๐๕,๐๐๐										๑๑๕,๐๐๐	๑๒๐,๐๒๐	๑๒๕,๐๔๐	วางเดิม
๑๗	พนักงานชั้นเรียน	-		๑	๑๐๕,๐๐๐										๑๑๕,๐๐๐	๑๒๐,๐๒๐	๑๒๕,๐๔๐	วางเดิม
๑๘	พนักงานชั้นเรียน	-		๑	๑๐๕,๐๐๐										๑๑๕,๐๐๐	๑๒๐,๐๒๐	๑๒๕,๐๔๐	วางเดิม
ทองดี																		
๑๙	ผอ.กองคลัง (นับบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น		๑	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐									๓๘๕,๖๐๐	๓๙๖,๖๒๐	๔๐๗,๖๔๐	วางเดิม
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.		๑	๓๕๕,๖๐๐										๓๙๗,๖๐๐	๔๐๘,๖๒๐	๔๑๙,๖๔๐	วางเดิม
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.		๑	๒๓๗,๕๐๐										๒๗๗,๖๐๐	๒๘๘,๖๒๐	๒๙๙,๖๔๐	วางเดิม
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.		๑	๒๓๗,๕๐๐										๒๗๗,๖๐๐	๒๘๘,๖๒๐	๒๙๙,๖๔๐	วางเดิม
อุบลนัยประณี																		
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-		๑	๒๓๒,๕๐๐										๒๕๖,๕๐๐	๒๖๑,๕๒๐	๒๖๖,๕๔๐	วางใหม่
พรนิภรณ์ธรรมชัยวัฒน์																		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-		๑	๑๑๒,๕๐๐										๑๒๖,๖๐๐	๑๓๑,๖๒๐	๑๓๖,๖๔๐	วางเดิม
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-		๑	๑๓๕,๐๐๐										๑๔๙,๐๐๐	๑๕๔,๐๒๐	๑๕๙,๐๔๐	วางเดิม
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		๑	๑๑๒,๕๐๐										๑๒๖,๖๐๐	๑๓๑,๖๒๐	๑๓๖,๖๔๐	วางเดิม
ทองดี																		
๒๗	ผอ.กองช่าง (นับบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น		๑	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐									๓๘๕,๖๐๐	๓๙๖,๖๒๐	๔๐๗,๖๔๐	วางเดิม

ที่	ชื่อสาขางาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ถืออยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา			อัตราการถึงคน			การกระจาย			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑) ค่าจ้าง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๘	วิศวกรโยธา	ป.ก./สก.	๑	๐	๑๕๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๙	นายช่างโยธา	ป.ก./สจ.	๑	๐	๒๓๗,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๖๐	๔,๗๖๐	๔,๗๖๐	ว่างเต็ม
๓๐	พนักงานช่างเขียนร่าง		๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	ว่างเต็ม
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ		๑	๑	๑๒๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	ว่าง
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	ว่าง
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓๘,๐๐๐	๔,๕๖๐	๓,๕๖๐	ว่าง
๓๔	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๐	๑๖๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	ว่าง
๓๕	กองช่างเขียนแบบและจัดพิมพ์		๑	๐	๓๓๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	ว่างเต็ม
๓๖	นักวิชาการศึกษา		๑	๑	๒๕๕,๖๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	ว่าง
๓๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	ว่าง
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ		๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	ว่าง
๓๙	พนักงานขับรถโดยสารสาธารณะ		๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเต็ม
๔๐	รวม		๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเต็ม
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%															
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๓๒,๓๐๐,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติ
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๓๓,๙๑๕,๐๐๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๓๕,๖๑๐,๙๕๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๓๗,๓๕๑,๒๘๗.๕๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
: ข้าราชการฝ่ายโอน ลูกจ้างประจำฝ่ายโอน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบประมาณที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุชื่อผู้โอนได้
แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

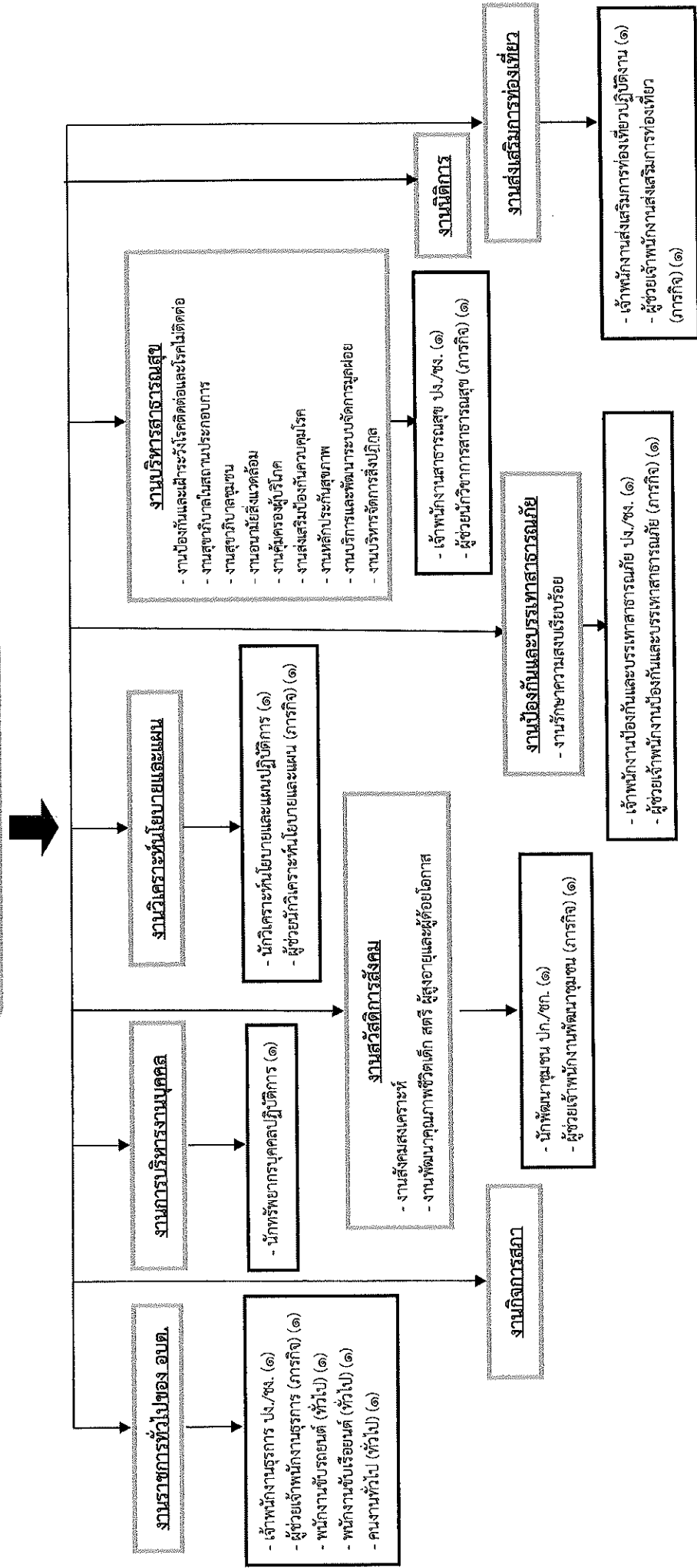
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



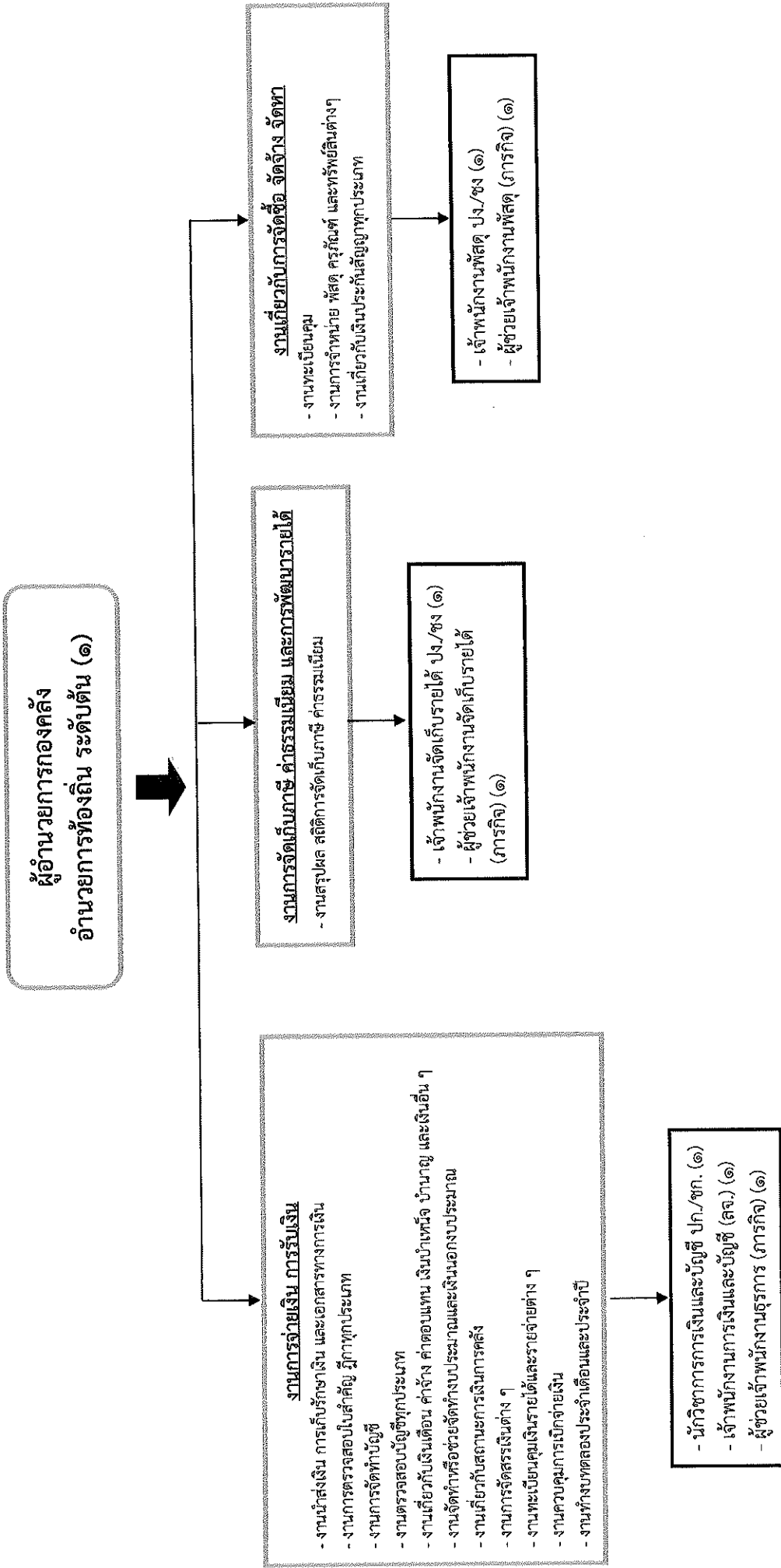
โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (๑)



ระดับ	บริหาร (ต้น)	อำนาจการ (ต้น)	วิชาการ (ปก./ชก.)	ทั่วไป (ปง./ชง.)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	๑	๓	๔	-	๕	๑๗

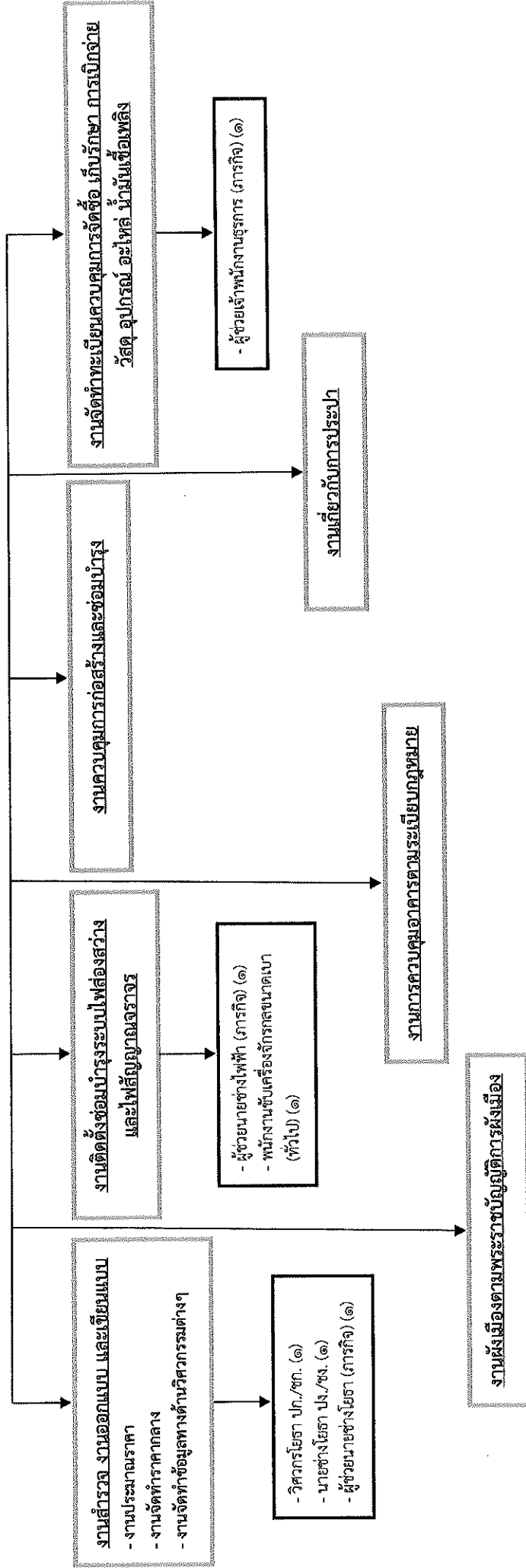
โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	บริหาร (ต้น)	อำนาจการ (ต้น)	วิชาการ (ปก./ชก.)	ทั่วไป (ปง./ชง.)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	๑	๑	๒	๑	๓	๘

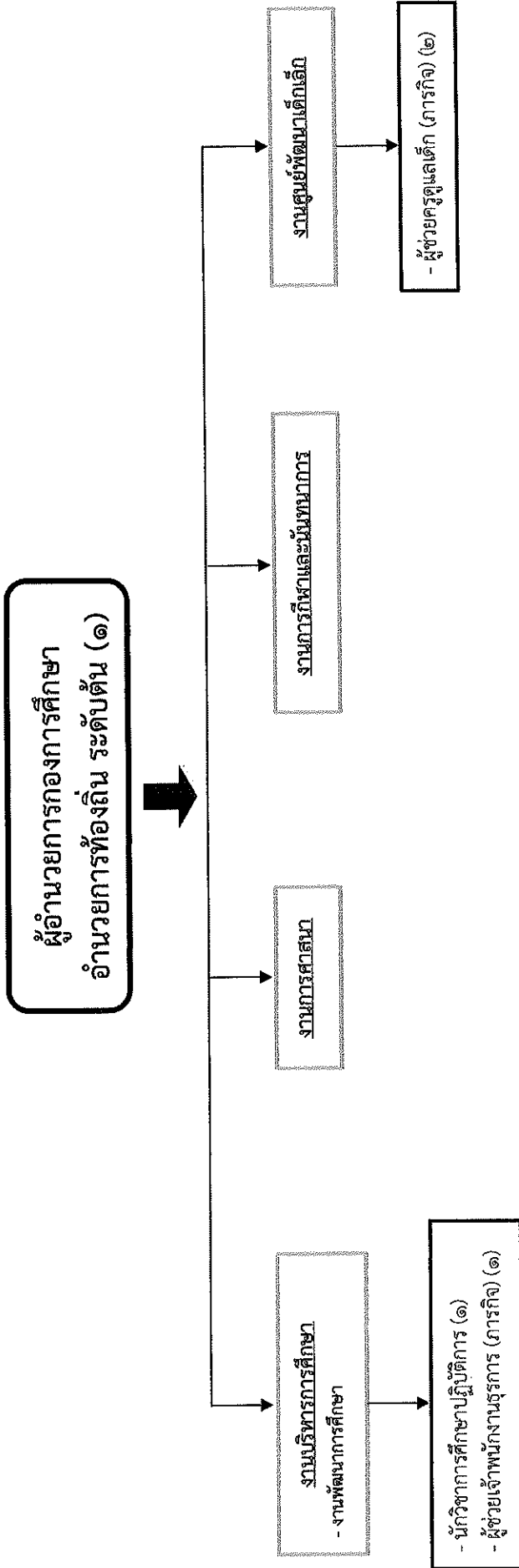
โครงสร้างของกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
 อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (๑)



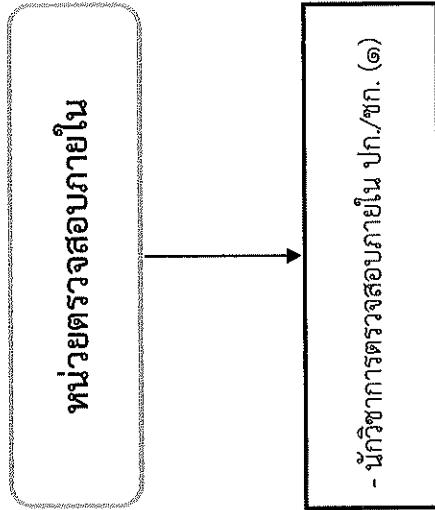
ระดับ	บริหาร (ต้น)	อำนวยการ (ต้น)	วิชาการ (ปก./ชก.)	ทั่วไป (ปง./ชง.)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	๑	๑	๑	-	๔	๗

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	บริหาร (ต้น)	อำนาจการ (ต้น)	วิชาการ (ปก/ชก.)	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	๑	๑	-	-	๓	๕

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหาร (ต้น)	อำนวยความสะดวก (ต้น)	วิชาการ (ปก/ชก.)	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดตั้งต้นฉบับและงบการเงินในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินขั้นบันได/ เงินค่าตอบแทน	
๑.	วาทธีร้อยโท พชรศักดิ์ ภิรมย์คง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓๕-๓-๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ค.ม.	๓๕-๓-๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ค.ม.	๓๕๖,๕๖๐	๕๕๖,๐๐๐	๕๖๐,๕๖๐	
สำนักงานปลัด (๑๑)												
๒.	(ว่าง)		๓๕-๓-๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	หน.ส.อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.ม.	๓๕-๓-๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	หน.ส.อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.ม.	๓๓๓,๖๐๐	๕๖๐,๐๐๐	ว่างเดิม	
๓.	นางสาวกรรณิการ์ จงจิตต์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๓๕-๓-๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๕-๓-๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๐๗,๕๕๐		๒๐๗,๕๕๐	
๔.	นายสุพร จันเหี้ย	รัฐศาสตรบัณฑิต	๓๕-๓-๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานนโยบายและแผน	ป.ก.	๓๕-๓-๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานนโยบายและแผน	ป.ก.	๒๑๐,๕๕๐		๒๑๐,๕๕๐	
๕.	(ว่าง)		๓๕-๓-๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๓๕-๓-๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐		ว่างเดิม	
๖.	(ว่าง)		๓๕-๓-๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๓๕-๓-๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๕๕,๓๐๐		ว่างเดิม	
๗.	นางสาวนัฐวิทย์ ทองสัมฤทธิ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓๕-๐-๑๑๑๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ป.ง.	๓๕-๐-๑๑๑๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ป.ง.	๑๕๖,๖๕๐		๑๕๖,๖๕๐	
๘.	(ว่าง)		๓๕-๓-๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๓๕-๓-๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๒๕๕,๗๐๐		ว่างเดิม	
๙.	(ว่าง)		๓๕-๓-๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ป.ง./ช.ง.	๓๕-๓-๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ป.ง./ช.ง.	๒๕๕,๗๐๐		ว่างเดิม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๐.	นางสาวพรพิไล ดันสกุล	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๕๐๐		๑๑๒,๕๐๐	
๑๑.	(ว่าง)		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	สท.พนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	๑๑๒,๕๐๐		ว่างเดิม	
๑๒.	นางสาวอรุณา อาทนะ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑๕๐,๐๐๐		๑๕๐,๐๐๐	
๑๓.	นางสาวปริศนา ขอสกุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานนโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานนโยบายและแผน	-	๑๕๐,๐๐๐		๑๕๐,๐๐๐	
๑๔.	นางสาวนุญชลา จันทา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๕,๐๐๐		๑๓๕,๐๐๐	
๑๕.	(ว่าง)		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๕,๐๐๐		๑๓๕,๐๐๐	
พนักงานทั่วไป												
๑๖.	นางสาวกรรณัฐ หาดทะเล	ป.ส.การโรงแรม	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๕๐,๐๐๐		๑๕๐,๐๐๐	
๑๗.	นายอภิเชษฐ์ ทองวล	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๐,๐๐๐		๑๕๐,๐๐๐	
๑๘.	นายธีระ ประมวล	ปวช.เครื่องกล	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๐,๐๐๐		๑๕๐,๐๐๐	
กองคลัง (๑๕)												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๙.	(ว่าง)		๓๕-๓-๐-๕๒๐๒๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ค.ม.	๓๕-๓-๐-๕๒๐๒๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ค.ม.	๓๓๖,๒๖๐	๕๖,๐๐๐	ว่างเดิม	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	
กองคลัง (๐๕) (ต่อ)											
๒๐.	(ว่าง)		๓๕-๓๐-๕-๒๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๒๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	๓๕๕,๒๒๐	ว่างเดิม
๒๑.	(ว่าง)		๓๕-๓๐-๕-๕๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๕๕,๓๐๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	-	๒๕๕,๓๐๐	ว่างเดิม
๒๒.	(ว่าง)		๓๕-๓๐-๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๕๕,๓๐๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	-	๒๕๕,๓๐๐	ว่างเดิม
๒๓.	นางฉวีชา ลิมสุกุล	ป.ร.การบัญชี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๒๒,๒๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๒๒๒,๒๒๐	๒๒๒,๕๐๐
๒๔.	พนักงานจ้างตามภารกิจ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑๒,๕๐๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๑๒,๕๐๐	๑๑๒,๕๐๐
๒๕.	(ว่าง)		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๕,๐๐๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๓๕,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๖.	นางสาวเจนจิรา กล้าทะเล	อนุปริญญา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๕๐๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๑๒,๕๐๐	๑๑๒,๕๐๐
กองช่าง (๐๕)											
๒๗.	พนักงานส่วนตำบล		๓๕-๓๐-๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง	ค.น.	๕๒๓,๖๐๐	ผอ.กองช่าง	ค.น.	-	๕๒๓,๖๐๐	ว่างเดิม
๒๘.	(ว่าง)		๓๕-๓๐-๕-๓๗๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานช่าง)	ปก./ชก.	๓๕๕,๒๒๐	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	๓๕๕,๒๒๐	ว่างเดิม
๒๙.	(ว่าง)		๓๕-๓๐-๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๕๕,๓๐๐	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	-	๒๕๕,๓๐๐	ว่างเดิม
๓๐.	พนักงานจ้างตามภารกิจ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๕๐๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๑๒,๕๐๐	๑๑๒,๕๐๐
๓๑.	นางสาวณัฐนันท์ คงจันทร์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๕,๐๐๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๕,๐๐๐	ว่างเดิม
๓๒.	นายวีรพงศ์ พิพัฒน์มงคล	ป.ร.ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๕,๐๐๐	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	๑๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐
๓๓.	(ว่าง)		-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๕,๐๐๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๓๕,๐๐๐	ว่างเดิม
๓๔.	พนักงานจ้างทั่วไป		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๕,๐๐๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐
กองการศึกษา สาขานานาชาติและวัฒนธรรม (๐๕)											
๓๕.	พนักงานส่วนตำบล		๓๕-๓๐-๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา	ค.น.	๕๒๓,๖๐๐	ผอ.กองการศึกษา	ค.น.	-	๕๒๓,๖๐๐	ว่างเดิม
๓๖.	นางเนตรนภา ชูเชื้อ	ครุศาสตรบัณฑิต	๓๕-๓๐-๕-๓๗๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ปก.	๒๕๕,๓๐๐	นักวิชาการศึกษา	ปก.	-	๒๕๕,๓๐๐	๒๕๕,๓๐๐
๓๗.	(ว่าง)		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๐,๐๐๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๕๐,๐๐๐	ว่างเดิม
๓๘.	(ว่าง)		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๐,๐๐๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๕๐,๐๐๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน		เงินค่าตอบแทน		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔) (ต่อ)															
๓๙.	(ว่าง)		-			-			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)															
	พนักงานส่วนตำบล														
๔๐.	(ว่าง)	-	-												กำหนดเพิ่ม

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ

- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทองเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้นในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจ ยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมธรรมชาติยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล

และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย

๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนที่สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผล

การปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

๕. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๖. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๗. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ
๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ
๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง เพื่อให้พนักงาน มีหน้าที่ ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง ยังกำหนด ค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทองทุกคนพึงยึดถือเป็น แนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้ บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

**นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกาะพระทอง**

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
 - ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
 - ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
 - ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้
 - ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
 - ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
 - ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
 - ๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ
 - ๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
 - ๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย
 - ๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น
 - ๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ
 - ๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ
 - ๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณี
ที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่ง
พิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์
ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก
เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก
ของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิด
ความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือ
ประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบ
แทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๕.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่ง
ตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวล
จริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่
รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับคำตอบและไม่ได้รับคำตอบแทนในนิติ
บุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การ
ดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะ
ตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่
โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้ง
ละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชน
มากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม
ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ถูกลง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนการหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาด้วยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว รมัตระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน
 ๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทาง
 ดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็ม
 กำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความ
 ประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและ
 มาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็ม
 กำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน
 หรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่น
 โดยมีขอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติใน
 วิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้ง
 ให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือ
 ประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดย
 ใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณี
 สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้
 พิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จ
 สมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตาม
 เป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ
 ประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน
 โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์
 ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนางานเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการ
 ปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
 และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ
 เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนวณค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกับกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ขอยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัยกฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมี

เหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความ

สามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการ

ปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนา ที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบถด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนาสมัครร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง โดย

ต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

ที่ ๗๘๘/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงากำหนด

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ประกอบด้วย

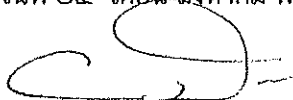
๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักงานปลัด กรรมการ/เลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง
๒. ศึกษา วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ช่วงระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
๓. ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินความต้องการกำลังคน และการวางแผนการใช้กำลังคนช่วงระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) กำหนดลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

๔. จัดทำโครงสร้างส่วนราชการต่างๆ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

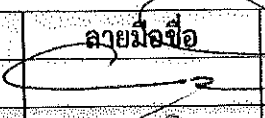
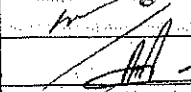

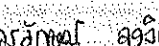

(นายอรรถพล มีเพียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วันอังคารที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ณ สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอรุณพล มีเพียร	ประธานกรรมการ		
๒	ว่าที่ร้อยโท พรศักดิ์ คำแดง	กรรมการ		
๓	นางเนตรนภา ชูเชื้อ	กรรมการ		
๔	นายสุนทร ช้วนเที่ยง	กรรมการและเลขานุการ		
๕	นางสาววรลักษณ์ จงจิตต์	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ	วรลักษณ์ จงจิตต์	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเกาะพระทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
 วันอังคาร ที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

ผู้มาประชุม

- ๑. นายอรรถพล มีเพียร ประธานกรรมการ
- ๒. ว่าที่ร้อยโท พรศักดิ์ คำแดง กรรมการ
- ๓. นางเนตรนภา ชูเชื้อ กรรมการ
- ๔. นายสุนทร ช้วนเที้ย กรรมการและเลขานุการ
- ๕. นางสาววรลักษณ์ จงจิตต์ กรรมการผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

กรรมการและเลขานุการ ที่ประชุมพร้อมแล้ว เชิญ นายอรรถพล มีเพียร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม โดยมีผู้มาประชุมครบองค์ประชุม รายละเอียดตามระเบียบวาระ ดังนี้

ประธานฯ ขอคำเป็นการประชุม ตามระเบียบวาระที่แจ้งให้ทราบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องพิจารณา

ประธานฯ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีคำสั่ง ที่ ๗๘๘/๒๕๖๓ แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ โดยถือปฏิบัติตามข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ต่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖

/หนังสือ....

หนังสือจังหวัดพังงา ที่ พง ๐๐๒๓.๒/ว๓๕๕๗ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมครบกำหนดนั้น จึงขอให้ท่านได้ช่วยกันแสดงความคิดเห็นและดำเนินการพิจารณาอัตรากำลังของพนักงานที่จะต้องใช้ใน ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณารายละเอียดของแผนอัตรากำลังตามระเบียบวาระการประชุมเชิญเลขานุการรายงาน

กรรมการ/เลขานุการ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนการพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาและคาดคะเนว่าในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้างตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตำแหน่งใดและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งขณะนี้จะได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ แล้ว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงได้มีการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งในการจัดทำได้รวมเอาแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเข้ามารวมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย

นายอรรถพล มีเพียร

สำหรับการพิจารณาวิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนะแผนอัตรากำลังให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนด

ขอให้ท่านเลขานุการชี้แจงรายละเอียดครับ

นายสุนทร ช้วนเหี้ย

จากหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีสาระสำคัญ ดังนี้

- ๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัดหรือ ก เมืองพัทยา) เรื่องหลักเกณฑ์

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่องการกำหนดประเภทจำนวนและอัตราตำแหน่ง และคู่มือจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ และขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.จ กก.จังหวัด หรือ ก เมืองพัทยา)เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก เมืองพัทยา)พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และให้ความสำคัญ ในเรื่องการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่ง ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือน ของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีและต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด ตามคู่มือได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจ ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งในส่วนนี้ ทางด้านงานบริหารงานบุคคลได้จัดทำบันทึกข้อความเพื่อแจ้งให้ทุกส่วนราชการดำเนินการวิเคราะห์ศักยภาพของแต่ละส่วนงานมาให้พร้อมทั้งสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและประกอบกับข้อมูลจากแผนพัฒนาสามปี องค์กรบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

จุดแข็ง (Strength-S)

๑. พื้นที่การปกครองในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ไม่กว้าง เขตการรับผิดชอบไม่มากทำให้ง่ายแก่การบริการ
๒. ราษฎรในชุมชนไม่หนาแน่น
๓. ความขัดแย้งทางการเมืองในพื้นที่ไม่รุนแรง ประชาชนส่วนมากอยู่กันแบบเครือญาติ
๔. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ตนเอง
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองเป็นองค์กรขนาดเล็ก มีเจ้าหน้าที่ไม่มาก การบริหารงาน การสั่งการต่าง ๆสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว

๖. มีสถานที่ท่องเที่ยว แหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในอนาคต

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะล่องเป็นองค์กรขนาดเล็กรายได้น้อย งบประมาณมีจำกัด

๒. พนักงานและเจ้าหน้าที่มีน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงานและภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าและไม่ประสบผลสำเร็จได้ดีเท่าที่ควร

๓. พื้นที่ตำบลเกาะพะล่องมีลักษณะเป็นที่ราบสันดอนทรายเนื้อที่กว้างดินส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นดินทรายขาดแร่ธาตุอาหารที่จำเป็น ทำให้การประกอบอาชีพเกษตรกรรมไม่แพร่หลาย

๔. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบ และข้อปฏิบัติต่าง ๆ

๕. เครื่องมือและอุปกรณ์ไม่เพียงพอกับเจ้าหน้าที่ที่ทำการปฏิบัติงานล่าช้า

๖. ประชาชนบางส่วนในพื้นที่ยังขาดความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ที่ขาดความรู้

๗. งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity-O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยการสนับสนุนดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็น การพัฒนาด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการ สาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการ ถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการกระจายอำนาจบริหารให้ท้องถิ่นดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบกำหนด

๔. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และ ถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

๕. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนโครงการเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนว พระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ

๗. รัฐบาลมีนโยบายให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

อุปสรรค (Threat-T)

๑. สภาวะทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. สภาวะทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การเปลี่ยนของรัฐบาลทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลงไม่ต่อเนื่อง

๔. ชุมชนและประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. พิจารณาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประเมินความต้องการกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่และกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในส่วนของอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองนั้นขอให้ ว่าที่ร้อยโทพรศักดิ์ คำแดง เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดครบ ว่าที่ร้อยโทพรศักดิ์ คำแดง อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (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 ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย 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))

๕.๔ 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) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของ

ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงาน

และมียุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.แนวทางก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ทางเท้า สะพาน ท่าเทียบเรือ

๒.แนวทางการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค

๓.แนวทางการพัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์

(๒) ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม

๑.แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.แนวทางการสนับสนุนการพัฒนากลุ่มอาชีพ

๓.แนวทางการสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อย

(๓) ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญา

๑.แนวทางการสนับสนุนการศึกษา

๒.แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพทางการศึกษา

๓.แนวทางการเสริมกิจกรรมทางศาสนา

๔.แนวทางการส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญา

ปัญหา

ท้องถิ่น

(๔) ยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยว

๑.แนวทางการส่งเสริมปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๒.แนวทางการจัดแหล่งท่องเที่ยวแบบชุมชนมีส่วนร่วม

๓.แนวทางการพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว

(๕) ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.แนวทางการปลูกจิตสำนึกการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

(๖) ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข

๑.แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคระบาดในชุมชน

(๗) ยุทธศาสตร์ด้านการกีฬาและนันทนาการ

๑.แนวทางการก่อสร้างปรับปรุงสถานกีฬาสถานที่ออกกำลังกาย

๒.แนวทางการส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬา

(๘) ยุทธศาสตร์ด้านการเมือง การบริหาร การปกครอง

๑.แนวทางการส่งเสริมเรียนรู้ด้านกฎหมายและการมีส่วนร่วมใน

ชุมชน

๒.แนวทางส่งเสริมการบริหารจัดการภายในองค์กร นำไปใช้
ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมสร้างจิตสำนึก ค่านิยมที่ดีในการ
ปฏิบัติงาน

- ว่าที่ร้อยโทพรศักดิ์ คำแดง เมื่อพิจารณาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะล่อง
แล้วนั้นสำหรับกองช่างส่วนใหญ่ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปรากฏอยู่ในยุทธศาสตร์
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน งานที่ประสบปัญหาเป็นอย่างมากคืองานสำรวจ
ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น เพราะต้องแก้ไขปัญหาความเดือน
ร้อนของประชาชนแต่บุคลากรที่รับผิดชอบในส่วนนี้ไม่มีโดยตรง ทำให้งานดังกล่าวขาด
ประสิทธิภาพและไม่สามารถช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือนร้อนอย่างทั่วถึงและ
ทันทั่วถึง แต่สำหรับงานอื่นๆ ในส่วนของกองช่างยังสามารถดูแลรับผิดชอบได้อยู่
นายอรรถพล มีเพียร ตามที่ได้มีการพิจารณาสำหรับปัญหา และสำรวจเบื้องต้น สำหรับสำนักงานปลัดนั้น
ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปรากฏอยู่ในยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์
การพัฒนาสังคม ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์พัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการ เมื่อเปรียบเทียบ
ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นกับบุคลากรที่มีอยู่นั้น สำนักงานปลัดยังประสบปัญหาด้านการ
พัฒนาสังคม เพราะปัจจุบันนี้งานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการมีปริมาณงานที่เพิ่ม
มากขึ้นเพราะต้องมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานข้างนอกมากขึ้น และอีกปัญหา
หนึ่งคือ ด้านงานสาธารณสุข ด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงงานด้าน
พัฒนาชุมชน เราขาดแคลนกำลังบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานในด้านเหล่านี้ ซึ่งประสบ
ปัญหามากปัจจุบัน เราไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะการลงพื้นที่
สำรวจข้อมูล เก็บข้อมูล และการรายงานผลต่างๆให้ทันตามกำหนดเวลา ซึ่งจำนวน
บุคลากรที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ แต่เมื่อคำนึงถึง
ภาระค่าใช้จ่ายในอนาคตก็ต้องปรับลดตำแหน่งว่างบ้างเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย
ไม่ให้เกิน ๔๐% ตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด จึงขอให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มในส่วน
ของพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นของ
สำนักปลัด
- ว่าที่ร้อยโทพรศักดิ์ คำแดง สำหรับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ในส่วนของสำนักปลัด มีภารกิจจำนวนมาก
เช่นกัน ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน รวมถึงภาระหน้าที่ที่ได้รับ
มอบหมายก็มีเพิ่มมากขึ้น จึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน เพื่อสนับสนุนภารกิจในงานนี้ อีก ๑ ตำแหน่ง
- ว่าที่ร้อยโทพรศักดิ์ คำแดง สำหรับกองคลังนั้นปรากฏตามยุทธศาสตร์พัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการซึ่ง
เป็นส่วนราชการที่รวมทุกงานหน่วยงานอยู่ เพราะเป็นหน่วยงานเบิกจ่ายงบประมาณ
การปฏิบัติงานนั้นจะมีปัญหามากอยู่ในส่วนของการเงินและบัญชี ซึ่งปัจจุบันมีปริมาณ
งานที่เพิ่มมากขึ้นเป็นจำนวนมากทั้งการจัดทำฎีกา ตรวจสอบการตั้งฎีกาเบิกจ่ายใน
หมวดต่างๆ ตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีเงินสด บัญชีเงินธนาคาร บัญชีแยก
ประเภท จัดทำรายงานเงินรายจ่ายตามงบประมาณประจำเดือน จัดทำประกาศรายได้
รายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลง
รายการงบประมาณ การประเมินผลและติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย
จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน รวมทั้งงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การ

- ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่มีความถูกต้อง ช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดความเสียหายด้านการเงินและบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบล
- นางเนตรนภา ขูเชื้อ สำหรับกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดิฉันในฐานะรักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การปฏิบัติงานภายในสำนักงานนั้นมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ ในอนาคตอาจมีการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนักสันทนการ เพื่อช่วยปฏิบัติงานในสำนัก/กอง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- นายอรรถพล มีเพียร เมื่อพิจารณาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองแล้ว เราคงต้องมีการปรับลดตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ที่ประชุมมีความคิดเห็นอย่างไรบ้าง
- ที่ประชุม เห็นควรกำหนดตำแหน่งเพิ่มและปรับลดตำแหน่ง
๓. พิจารณากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน กำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่งตามความต้องการใช้อัตรากำลัง
- นายอรรถพล มีเพียร ก่อนที่เราจะกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายใน กำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่งตามความต้องการใช้อัตรากำลังในอนาคตนั้นเราต้องทราบก่อนว่าเดิมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายใน กำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่งไว้อย่างไร ดังนั้นขอเชิญเลขานุการชี้แจงรายละเอียดดังกล่าวให้ที่ประชุมทราบก่อนครับ
- นายสุนทร ช้วนเหี้ย องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองมีการกำหนดโครงสร้างเดิม ดังนี้
๑. สำนักปลัด
 - ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
 - ๑.๒ งานนโยบายและแผน
 - ๑.๓ งานนิติการและการพาณิชย์
 - ๑.๔ งานสวัสดิการและสังคม
 - ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
 ๒. กองคลัง
 - ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
 - ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
 - ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
 ๓. กองช่าง
 - ๓.๑ งานก่อสร้าง
 - ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
 - ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค
 - ๓.๔ งานผังเมือง
 ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
 - ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมอัตรากำลังเดิมของแต่ละส่วนราชการ มีดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น

จำนวน ๑ อัตรา

- | | |
|---|---------------|
| ๒. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยวปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ผู้มีคุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |
- พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|---------------------|---------------|
| ๑. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |

กองคลัง

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |

ลูกจ้างประจำ

- | | |
|-------------------------------|---------------|
| ๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
|-------------------------------|---------------|

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|------------------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา |

กองช่าง

- | | |
|------------------------------|---------------|
| ๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| ๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |

- นายอรรถพล มีเพียร เมื่อทราบโครงสร้างส่วนราชการภายในและตำแหน่งเดิมแล้ว สำหรับการกำหนดตำแหน่งในสำนักงานปลัดนั้นถ้าวิเคราะห์ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรและสภาพปัญหาที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ประกอบกับภาระค่าใช้จ่ายซึ่งเราจำเป็นจะต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามระเบียบกฎหมายกำหนด สำนักงานปลัดจึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา และ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา สำหรับส่วนราชการอื่นๆ ขอเชิญเสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่งต่างๆ เชิญครับ
- ว่าที่ร้อยโทพรศักดิ์ คำแดง ในส่วนของกองคลัง อย่างที่พูดไว้ในเบื้องต้นถ้าวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรแล้ว ยังสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ และสำหรับกองช่างเมื่อวิเคราะห์ ภารกิจและปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร กองช่างมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานโครงการก่อสร้างสาธารณะต่างๆ ซึ่งที่ผ่านมาเราประสบปัญหา ในเรื่องการรับรองแบบต่างๆ เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการจ้างบุคคลภายนอก และขอ กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ซึ่งเป็นหน้าที่เฉพาะทาง โดยสามารถเขียนแบบถอดแบบแปลน ประมวลการ คำนวณวัสดุ เนื่องจากยังขาดแคลนบุคลากรที่รับผิดชอบงานสำรวจ
- นางเนตรนภา ชูเชื้อ สำหรับกองการศึกษา จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเบื้องต้น บุคลากรเพียงพอ ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงไม่ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มในรอบนี้ค่ะ
- นายอรรถพล มีเพียร เมื่อได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานกับการกำหนดกรอบอัตรากำลังแล้ว กระผมขอสรุปกรอบอัตรากำลังก่อนที่จะลงมติ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักงานปลัด อปท.(๐๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐	พนักงานจ้างภารกิจ								
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
๑๖	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานขับรถยนต์	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- -	- -	- -	
	รวม	๑๔	๑๘	๑๘	๑๘	+๔	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กองคลัง(๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	-	-	-๑	-	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๘	๘	๗	๗	-	-๑	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กองช่าง(๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
๓	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
	รวม	๔	๗	๗	๗	+๓	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ประธานฯ เชิญคณะกรรมการทุกท่านเพิ่มเติมครับ

ที่ประชุม ไม่มี

ประธานฯ เมื่อไม่มีใครจะเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็นก็ขอมติในที่ประชุมในการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

มติที่ประชุม เห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ตามที่ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอ

กรรมการ/เลขานุการฯ ในลำดับต่อไป จะได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นรูปเล่ม เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
พังงา ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว นายกองดีการ
บริหารส่วนตำบลเกาะพระทองจะได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ประธานฯ มีใครจะเสนอเรื่องอื่นๆ ในวาระนี้หรือไม่

ที่ประชุม - ไม่มี

ประธานฯ เมื่อไม่มี ขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นายสุนทร ช้วนเหี้ย)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนฯ รักษาาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการ/เลขานุการ

จังหวัดพังงา
เลขที่ พง/สท/ค
๕๙ ๕๘ ๕๖๗
วันที่ ๒๕/๖/๒๕๖๔



ที่ พง ๐๐๒๓.๒/ว ๕๖๗๕

ศาลากลางจังหวัดพังงา
ถนนพังงา - ทัพปุด พง ๘๒๐๐๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา (ก.อบต.จังหวัดพังงา)

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติ ก.อบต.จังหวัดพังงา ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา (ก.อบต.จังหวัดพังงา) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการหรือถือปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ในการนี้ จังหวัดพังงาจึงขอแจ้งมติข้างต้นมาเพื่อดำเนินการหรือถือปฏิบัติ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้มีคำสั่งหรือประกาศใดตามมตินี้ ให้ส่งสำเนาคำสั่ง ประกาศ รายงานการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติให้จังหวัดพังงาทราบ ภายใน ๓ วัน นับตั้งแต่วันออกคำสั่งหรือประกาศ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารมติดังกล่าวได้ทางเว็บไซต์ www.phangngalocal.go.th เมนูหนังสือราชการ

เจริญ วัฒนศิริ
๒๕๖๔
๒๕๖๔

ระภาส ก. ส.พ.ท. จังหวัดพังงา
แจ้งเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป
๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป
ขอแสดงความนับถือ
๒๕๖๔

ขอแสดงความนับถือ
(นายจำเริญ ทิพญพงศ์ธาดา)
ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา

๒๕๖๔
(นายสุนทร ชวนเกียรติ)

ปลัดกระทรวงมหาดไทยและแผนปฏิบัติการ ศึกษารายชื่อบุคคล
หัวหน้าสำนักปลัด
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๒๖๔๘ ๑๔๓๓ - ๓๕ ต่อ ๒๐๑
โทรสาร ๐ ๒๖๔๘ ๑๔๓๓ - ๓๕ ต่อ ๖๐๒ - ๖๐๓

- แจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ
- แจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน
- ถือปฏิบัติ
- ดำเนินการ
- เสร็จสิ้น.....

(นายสุนทร ชวนเกียรติ)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ราชอาณาจักรไทย
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒๕๖๔

ที่ พง ๐๐๒๓.๒/ว ๓๑๗๗



ศาลากลางจังหวัดพังงา
ถนนพังงา - ทับปุด พง ๘๒๐๐๐

๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา (ก.อบต.จังหวัดพังงา)

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติ ก.อบต.จังหวัดพังงา ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา (ก.อบต.จังหวัดพังงา) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการหรือถือปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารมติดังกล่าวได้ทางเว็บไซต์ www.phangnga.local.go.th เมนูหนังสือราชการ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ จังหวัดได้แจ้งให้ทราบโดยตรงแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายจำเริญ ทิพญพงษ์ธาดา)
ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๗๖๔๘ ๑๔๓๓ - ๓๕ ต่อ ๒๐๑
โทรสาร ๐ ๗๖๔๘ ๑๔๓๓ - ๓๕ ต่อ ๒๐๒ - ๒๐๓

สรุปมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา
ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔
ณ ห้องประชุมตึกบุก ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดพังงา

เรื่อง	มติ	หมายเหตุ																		
๑.เพื่อทราบ	<p>รับทราบ</p> <p>(๑) รายงานพนักงานส่วนตำบลพ้นจากราชการ (เกษียณอายุราชการ) จำนวน ๒ ราย ดังนี้</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">ที่</th> <th style="text-align: center;">ชื่อ-สกุล</th> <th style="text-align: center;">สังกัด</th> <th style="text-align: center;">ตำแหน่ง</th> <th style="text-align: center;">วันครบ ๖๐ปี</th> <th style="text-align: center;">วันพ้นจากราชการ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">๑</td> <td>นรวิญญู สมุทรสารันธ์</td> <td>อบต. ตาแดง</td> <td>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓๐๕๒๑๐๓-๐๐๑</td> <td style="text-align: center;">๒๗/๖/๖๔</td> <td style="text-align: center;">๑๓/๖/๖๔</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">๒</td> <td>ภกษณีย์ สมุทรสารันธ์</td> <td>อบต. เกาะปันหยี่</td> <td>หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓๐๓๗๒๑๐๑-๐๐๑</td> <td style="text-align: center;">๑๗/๖/๖๔</td> <td style="text-align: center;">๑๓/๖/๖๔</td> </tr> </tbody> </table> <p>(๒) รายงานผลความคืบหน้าการพิจารณาโทษทางวินัยพนักงานส่วนตำบล กรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติชี้มูลกล่าวหานางวันดี หรือนางศุภิสรา เม่งช่วย หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ กองคลัง อบต.โคกกลอย ซึ่ง อบต.โคกกลอย ได้รายงานต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. เพื่อพิจารณาทบทวนมติชี้มูลดังกล่าว ตามมาตรา ๔๔ แห่ง พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยสรุปผลการพิจารณาของคณะกรรมการ ป.ป.ช. กรณีการขอทบทวนมตินี้ได้ว่า เมื่อ นายก อบต.โคกกลอย ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของนางศุภิสรา ฯ เห็นว่า นางศุภิสรา ฯ ได้รับประโยชน์ตามมาตรา ๖ แห่ง พ.ร.บ.ล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา พ.ศ. ๒๕๕๐ จึงไม่อาจดำเนินการทางวินัยตามมติคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ ที่ประชุมคณะกรรมการ ป.ป.ช. จึงมีมติรับทราบ</p> <p>(๓) รายงานการทำคำแก้อุทธรณ์คำพิพากษาศาลปกครองฎีก่คดีหมายเลขแดงที่ บ.๔/๒๕๖๔ กรณีนายเกรียงศักดิ์ ทองสกุล (อดีต) ผู้อำนวยการกองช่าง อบต.บางทอง ฟ้อง ก.อบต.จังหวัดพังงา (ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓) ซึ่งได้มีมติเห็นชอบให้ อบต.บางทอง ออกคำสั่งไล่นายเกรียงศักดิ์ ฯ ออกจากราชการ</p>	ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ตำแหน่ง	วันครบ ๖๐ปี	วันพ้นจากราชการ	๑	นรวิญญู สมุทรสารันธ์	อบต. ตาแดง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓๐๕๒๑๐๓-๐๐๑	๒๗/๖/๖๔	๑๓/๖/๖๔	๒	ภกษณีย์ สมุทรสารันธ์	อบต. เกาะปันหยี่	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓๐๓๗๒๑๐๑-๐๐๑	๑๗/๖/๖๔	๑๓/๖/๖๔	-
ที่	ชื่อ-สกุล	สังกัด	ตำแหน่ง	วันครบ ๖๐ปี	วันพ้นจากราชการ															
๑	นรวิญญู สมุทรสารันธ์	อบต. ตาแดง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓๐๕๒๑๐๓-๐๐๑	๒๗/๖/๖๔	๑๓/๖/๖๔															
๒	ภกษณีย์ สมุทรสารันธ์	อบต. เกาะปันหยี่	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓๐๓๗๒๑๐๑-๐๐๑	๑๗/๖/๖๔	๑๓/๖/๖๔															
๒.การให้พนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากการปฏิบัติงาน	-เห็นชอบ ให้ อบต.หล่ออยู่ และ อบต.ถ้ำ ออกคำสั่งให้พนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากการปฏิบัติงาน กรณีขอลาออก รวมจำนวน ๒ ราย ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัดพังงา มีมติเห็นชอบ	รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑																		
๓.การบรรจุแต่งตั้งและทำสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ	-เห็นชอบ ให้ อบต.ถ้ำ ออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งและทำสัญญาจ้างบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ ราย ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัดพังงา มีมติเห็นชอบ	รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒																		

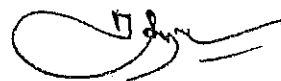
/เรื่อง...

เรื่อง	มติ	หมายเหตุ
๔. การให้โอนพนักงานส่วนตำบลไปเป็นพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการอื่น	<p>-เห็นชอบ ให้ อบต.เกาะยาวน้อย, อบต.แม่นางขาว และ อบต.ทุ่งมะพร้าว ออกคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง กรณีขอโอนไปเป็นพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการอื่น จำนวน ๓ ราย ดังนี้</p> <p>๔.๑ <u>อบต.เกาะยาวน้อย</u> นายสุพจน์ ชดช้อย ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒ อัตราเงินเดือน ๕๔,๘๖๐ บาท สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรณีขอโอนไปดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒ สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อบต.อ่าวนาง อ.เมืองกระบี่ จ.กระบี่ ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างและมีอัตราเงินเดือน ทั้งนี้ อบต.เกาะยาวน้อย แจ้งการประสานกำหนดวันที่ในคำสั่งให้โอนพนักงานส่วนตำบลรายนี้ ในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔</p> <p>๔.๒ <u>อบต.แม่นางขาว</u> : นายชยณัฐ ขนอม ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ อัตราเงินเดือนขั้น ๑๗,๘๘๐ บาท สังกัด สำนักงานปลัด กรณีขอโอนไปดำรงตำแหน่ง ระดับและอัตราเงินเดือนเดิม เลขที่ตำแหน่ง ๒๑-๒-๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑ สังกัด กอวิชาการและแผนงาน ทต.ทุ่งไผ่ อ.ลิซล จ.นครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างและมีอัตราเงินเดือน โดยนายชยณัฐฯ เป็นผู้ที่พ้นเงื่อนไขการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ณ อบต. ที่รายงานตัวขอบรรจุตามบัญชี กสผ. ปี ๒๕๖๐ อย่างน้อย ๒ ปี แล้ว (บรรจุฯ ตั้งแต่วันที่ ๑ ส.ค.๖๑) ทั้งนี้ อบต.แม่นางขาว แจ้งการประสานกำหนดวันที่ในคำสั่งให้โอนพนักงานส่วนตำบลรายนี้ ในวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔</p> <p>๔.๓ <u>อบต.ทุ่งมะพร้าว</u> : นางบัณฑิตา เดิศไกรตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑ อัตราเงินเดือนขั้น ๑๗,๘๘๐ บาท สังกัด สำนักงานปลัด อบต.ทุ่งมะพร้าว อ.ท้ายเหมือง กรณีขอโอนไปดำรงตำแหน่ง ระดับและอัตราเงินเดือนเดิม เลขที่ตำแหน่ง ๔๔๓ สังกัด ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุบลราชธานี สถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างและมีอัตราเงินเดือน โดยนางบัณฑิตาฯ เป็นผู้ที่พ้นเงื่อนไขการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ณ อบต. ที่รายงานตัวขอบรรจุตามบัญชี กสผ.ปี ๒๕๖๐ อย่างน้อย ๒ ปี แล้ว (บรรจุฯ ตั้งแต่วันที่ ๑ ส.ค.๖๑) ทั้งนี้ อบต.ทุ่งมะพร้าว แจ้งการประสานกำหนดวันที่ในคำสั่งให้โอนพนักงานส่วนตำบลรายนี้ ในวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔</p> <p>ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัดพังงา มีมติเห็นชอบ และให้ อบต. ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการออกคำสั่งให้โอนพนักงานส่วนตำบลทั้ง ๓ ราย ดังกล่าว ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ทราบมติ ก.อบต.จังหวัดพังงา</p>	รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๓

เรื่อง	มติ	หมายเหตุ
๕. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของ อบต.(รอบ ๓)	๕.๑ <u>เห็นชอบ</u> การขอปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑ เป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ ราย สังกัด อบต. พุงคาโงก และ อบต.ถ้ำ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัดพังงา มีมติเห็นชอบ ๕.๒ <u>เห็นชอบ</u> ให้ อบต. โคกเจริญ และ อบต.ถ้ำ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) กรณีขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม และยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา/ตำแหน่ง ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัดพังงา มีมติเห็นชอบ	รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๔.๑ และ ๔.๒
๖. การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	<u>เห็นชอบ</u> ให้ อบต.บางไทร ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย	รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๕
๗. การแต่งตั้งผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานครู อบต. ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ณ ศพต.	<u>เห็นชอบ</u> ให้ อบต. เกาะยาวน้อย ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานครู อบต. ในสังกัด จำนวน ๒ ราย ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหญ่	รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๖
๘. การใช้อำนาจด้านการบริหารงานบุคคล กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายก อบต.	<u>เห็นชอบ</u> ให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ นายก อบต. หล่อยุง, นายก อบต.ท้ายเหมือง และ นายก อบต.พุ่มพร้าว ใช้อำนาจด้านการบริหารงานบุคคล กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง นายก อบต. ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัดพังงา มีมติเห็นชอบ	รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๗
๙. การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ อบต.	๙.๑ <u>เห็นชอบ</u> ให้ อบต. ทั้ง ๓๖ แห่ง ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยให้ อบต. ทุกแห่ง ประกาศปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ รวมถึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) พร้อมจัดส่งสำเนาประกาศดังกล่าว และสำเนาเดิมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑ ซึ่งได้ปรับปรุง/แก้ไขรายละเอียดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ๑ แล้ว ให้สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดพังงา จำนวน ๑ ชุด/เล่ม เพื่อประกอบการตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ตำแหน่งของ อบต. ต่อไป	รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๘

เรื่อง	มติ	หมายเหตุ
๙. การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ อบต. (ต่อ)	๙.๒ เห็นชอบ แจ้งกำชับ อบต. โคกเจริญ, อบต.บางเหริยง และ อบต.ตากแดด ซึ่งมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) สูง (มากกว่าร้อยละ ๓๕ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒) ให้ควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายตำแหน่งและคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับบุคลากร ประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น ทุกครั้ง เพื่อป้องกันการเกิดกรณีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลนี้สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด (สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคล ฯ)	
๑๐. การพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง อบต.	๑๐.๑ รับทราบ รายงานทะเบียนเรื่องการดำเนินการทางวินัยของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานในสังกัด อบต.ของ ก.อบต.จังหวัดพังงารวมถึงข้อขัดข้อง/ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ ๑๐.๒ เห็นชอบ ส่งเรื่องการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบลให้ต้นสังกัดใหม่ ได้แก่ ก.อบต.จังหวัดตรัง และ ก.ท.จ.พังงา (ผู้มีอำนาจพิจารณา) จำนวน ๒ ราย ๑๐.๓ เห็นชอบ ส่งรายงานการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบลคืน อบต. หล่อยุง (ต้นสังกัดเดิม) เพื่อให้ดำเนินการส่งเรื่องการดำเนินการทางวินัยให้ต้นสังกัดใหม่ของผู้ดำเนินการทางวินัยโดยตรง (ผู้มีอำนาจพิจารณา) จำนวน ๔ ราย ๑๐.๓ เห็นชอบ แจ้ง อบต.เกาะปันหยี (ต้นสังกัด) ดำเนินการเกี่ยวกับการรายงานคำสั่งลงโทษทางวินัยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวน ๔ ราย	รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๙.๑ และ ๙.๒ (แจ้งเฉพาะแห่ง/อบต.ที่เกี่ยวข้อง)
๑๑.การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างของ อบต.	-เห็นชอบ การรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารและอัตรารว่างของ อบต. ทั้ง ๓๖ แห่ง ให้ ก.อบต. เป็นหน่วยดำเนินการสรรหา กรณี ก.อบต.จังหวัดพังงา ไม่ประสงค์เป็นหน่วยดำเนินการสรรหาสายงานผู้บริหารที่ว่างของ อบต.	ส่งรายงานตำแหน่งว่างให้เลขานุการ ก.อบต. : ตรวจสอบข้อมูลถึง ๓๐ มิ.ย.๖๔

ตรวจถูกต้องแล้ว



(นางสาวลัดดาวรรณ เดชประสิทธิ์)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดพังงา

บัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามภารกิจ เสนอ ก.อบต.จังหวัดพังงา
พิจารณาให้ความเห็นชอบการพ้นจากตำแหน่ง กรณีขอลาออกจากการปฏิบัติงาน
ในคราวประชุม ก.อบต.จังหวัดพังงา ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	สังกัด	เหตุผล	ความเห็น นายก อบต.	วันที่ยื่น คำร้อง	ให้มีผลวันที่
๑	น.ส.จุฑา พุทธรักษา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ (สำนักงานปลัด)	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	อบต. หล่อยุง อ.ตะกั่วทุ่ง	ประกอบอาชีพอื่น <input checked="" type="checkbox"/> ไม่มีมูลวินัย <input checked="" type="checkbox"/> ไม่มีภาระ ผูกพันกับทาง ราชการ	อนุญาต	๒๕ พ.ค.๖๔ <input checked="" type="checkbox"/> ลาออก ไม่น้อยกว่า ๓๐วัน นายกา ลงนามให้ลาออก ตามเสนอ	๑ มิ.ย.๖๔
๒	น.ส.นฤมล ดาชฎาจันทร์	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (กองช่าง)	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	อบต. ด้า อ.ตะกั่วทุ่ง	ประกอบอาชีพอื่น <input checked="" type="checkbox"/> ไม่มีมูลวินัย <input checked="" type="checkbox"/> ไม่มีภาระ ผูกพันกับทาง ราชการ	อนุญาต	๓๑ พ.ค.๖๔ <input checked="" type="checkbox"/> ลาออก ไม่น้อยกว่า ๓๐วัน นายกา ลงนามให้ลาออก ตามเสนอ	๑ ก.ค.๖๔
มติ ก.อบต.จังหวัดพังงา								
-เห็นชอบ-								

บัญชีขอความเห็นชอบบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ เสนอ ก.อบต.จังหวัดพังงา
ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล นายธวัชชัย ไต้ะคุด	อายุ (ปี)	คุณวุฒิ/ ประสบการณ์ ในการทำงาน	ผ่านการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง			การบรรจุแต่งตั้ง			หมายเหตุ	
				คำสั่ง/ประกาศ อบต. ที่	ตำแหน่ง	สอบได้ใน ลำดับที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ลึงกัด		อัตราค่าจ้าง (บาท/เดือน)
๑		๓๒	หนังสือรับรองการปฏิบัติงานในตำแหน่ง พนักงาน ขับรถบรรทุก จากบริษัทออดมหารักษ์การค้า ๘๘๘ จำกัด เลขที่ ๒ ม.๕ ต.ถ้ำ อ.ตะกั่วทุ่ง จ.พังงา ตั้งแต่วันที่ ๘ ม.ค.๕๕ - ๓๑ มี.ค.๖๔ รวม ๖ ปี ๓ เดือน ๒๓ วัน มีใบอนุญาตขับรถทุกประเภทชนิดที่ ๒ (ต้นอายุวันที่ ๑๖ ก.พ.๖๗)	ประกาศ อบต.ถ้ำ ถว. ๕ มิ.ย.๖๔	พนักงานขับ เครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (ตำแหน่งว่าง)	ผู้มีทักษะ	สำนักงานสถิติ อบต.ถ้ำ อ.ตะกั่วทุ่ง	๘,๕๐๐	หมายเหตุ ภาระค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕ ๖ ร้อยละ ๒๘.๘๓ (หลังบรรจุ)
				- ผ่านเกณฑ์การเลือกสรร คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ (ร้อยละ ๘๗.๐๐)							มติ ก.อบต.จังหวัดพังงาเห็นชอบ-.....

หมายเหตุ: คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา สรุปรว่า

ทักษะ : มีทักษะในงาน (การขับเครื่องจักรกลขนาดเบา) ได้ปฏิบัติงาน/เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี โดยยื่นหนังสือรับรองความปฏิบัติในงานตามข้อบังคับหรือหน่วยงาน

ซึ่งระบุถึงลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติ และได้รับใบอนุญาตขับรถตามที่กฎหมายกำหนด

บัญชีการขอความเห็นชอบให้โอนพนักงานส่วนตำบลไปเป็นพนักงานส่วนตำบล/พนักงานท้องถิ่นอื่น/ข้าราชการอื่น เสนอ ก.อบต.จังหวัดพังงา
ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ใน การ ประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔		ผู้บริหารทั้งสองแห่ง ให้โอน	มติ ก.อบต. จังหวัดพังงา	หมายเหตุ
		สังกัดเดิม (ตำแหน่ง/ ระดับ/ หน่วยงาน/ เงินเดือน)	สังกัดใหม่ (ตำแหน่ง/ ระดับ/ หน่วยงาน/ เงินเดือน)			
๓	นางบัณฑิตา เลิศไกร วุฒิ: ป.ตรี บริหารธุรกิจ (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) บรรจุ: ๑ ส.ก.๖๑	สังกัดเดิม (ตำแหน่ง/ ระดับ/ หน่วยงาน/ เงินเดือน) ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๗,๘๘๐ บาท สังกัด สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมะพร้าว อำเภอท้ายเหมือง จังหวัดพังงา เหตุผลโอน : ทาประสบการณ์	สังกัดใหม่ (ตำแหน่ง/ ระดับ/ หน่วยงาน/ เงินเดือน) ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๙๓ อัตราเงินเดือน ๑๗,๘๘๐ บาท สังกัด ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุบลราชธานี สถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน (ตำแหน่งว่าง มีอัตราเงินเดือน)	/	-เห็นชอบ-	ให้โอน/รับโอน ตั้งแต่วันที่ ๑๖ ก.ค.๖๔

หมายเหตุ : กรมการพัฒนาชุมชน มีคำสั่งกรมการพัฒนาชุมชน ที่ ๓๔๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ รับโอนนางบัณฑิตาฯ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ แล้ว

บัญชีการขอความเห็นชอบให้โอนพนักงานส่วนตำบลไปเป็นพนักงานส่วนตำบล/พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น/ข้าราชการอื่น เสนอ ก.อบต.จังหวัดพังงา ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔

ชื่อ - ชื่อสกุล	สังกัดเดิม (ตำแหน่ง/ ระดับ/ หน่วยงาน/ เงินเดือน)		สังกัดใหม่ (ตำแหน่ง/ ระดับ/ หน่วยงาน/ เงินเดือน)		ผู้บริหารทั้งสองแห่ง		หมายเหตุ
	ชื่อ	ชื่อสกุล	ให้โอน	รับโอน	ให้โอน	รับโอน	
๑ นายสุพจน์ ชตข่อย วุฒิ: ป.ตรี วิทยาศาสตร์ (สาธารณสุขศาสตร์) ป.โท สาธารณสุขศาสตร์ บรรจุ: ๑ จ.ค.๓๕	ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๕-๓-๐๖-๒๑๑๕-๐๐๒ อัตราเงินเดือน ๕๔,๘๖๐ บาท สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะยาวน้อย อำเภอเกาะยาว จังหวัดพังงา เหตุผลโอน : ดูแลครอบครัว	ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๓-๐๖-๒๑๑๕-๐๐๒ อัตราเงินเดือน ๕๔,๘๖๐ บาท สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวนาง อำเภอเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่	/	/	-เห็นชอบ-	ให้โอน /รับโอน ตั้งแต่วันที่ ๑ ก.ค.๖๔	
๑. พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหาร							
๒ นายชณัฐ ชนม วุฒิ: ป.ตรี นิติศาสตร์ บรรจุ: ๑ เม.ย.๖๒	ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๗,๘๘๐ บาท สังกัด สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่บางขาว อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา เหตุผลโอน : ทาประสบการณ์ กลับภูมิลำเนา	ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๑-๒-๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๗,๘๘๐ บาท สังกัด กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลตำบลทุ่งไหล่ อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช (ตำแหน่งว่าง มีอัตราเงินเดือน)	/	/	-เห็นชอบ-	ให้โอน /รับโอน ตั้งแต่วันที่ ๑๖ ก.ค.๖๔	
๒. พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติงาน							
<p>รับโอนตำแหน่งสายงานผู้บริหารไปดำรงตำแหน่งที่ว่าง ภายใน ๖๐ วัน) : อด.เกาะยาวน้อย เสนอชื่อ นายสุพจน์ ฯ (ให้โอน) ต่อสำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดพังงา ในวันที่ ๓๑ พ.ค.๖๔</p>							

บัญชีการขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งและขอแต่งตั้ง (จ้าง) พนักงานจ้างตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) (รอบที่ ๓)
จาก พนักงานจ้างทั่วไป เป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดพังงา ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔

๑. ชื่อ - สกุล	๑. นายลาโรช เสนหา : อายุ ๓๕ ปี : คนวุฒิป.๖
๒. ตำแหน่ง/สังกัด/ค่าตอบแทน (เดิม)	-พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานประจำรถขยะ สังกัด สำนักงานปลัด อบต.ถ้ำ ค้าตอแป้น ๙,๐๐๐ บาท
๓. คุณสมบัติ	-ปฏิบัติงานในตำแหน่ง พนักงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) สังกัดกองช่าง อบต.ถ้ำ โดยนายก อบต.ถ้ำ ได้มีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานให้แก่นายลาโรช ฯ ในตำแหน่ง พนักงานประจำรถขยะ สังกัด สำนักงานปลัด อบต.ถ้ำ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โดยรวมระยะเวลาการปฏิบัติงาน ฯ ๑๑ ปี ๖ เดือน ๑๑ วัน (เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ - ปัจจุบัน (วันออกหนังสือรับรอง))
๔. การประเมิน	-ผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี = ดี
๕. ผ่านการคัดเลือกโดยคณะกรรมการประเมินเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ	-ผ่านการประเมินโดยคณะกรรมการประเมินฯ ของ อบต.ถ้ำ ตามคำสั่ง อบต.ถ้ำ ที่ ๕๙/๒๕๖๔ ลว. ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ คณะกรรมการประเมิน ๘๙.๘๓ (กำหนดคะแนนประเมินผ่านเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)
๕. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล	-ปรับปรุงตำแหน่งแล้วอยู่ที่ภาระค่าใช้จ่าย ฯ ร้อยละ ๒๘.๙๓
พ.ศ. ๒๕๕๒ (ไม่เกินร้อยละ ๔๐)	-พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานประจำรถขยะ (ผู้มีทักษะ) สังกัด สำนักงานปลัด อบต.ถ้ำ ค่าตอบแทน ๙,๕๐๐ บาท
๖. ตำแหน่ง/สังกัด/ค่าตอบแทน (ใหม่)	- ความสำเร็จเห็นชอบ
๗. ความสำเร็จเห็นชอบ	- ความสำเร็จเห็นชอบ
๘. มติ ก.อบต.จังหวัดพังงา	/๑.ชื่อ - สกุล...

<p>๑. ชื่อ - สกุล ๒. ตำแหน่ง/สังกัด/ค่าตอบแทน (เต็ม)</p>	<p>๒.นางสาวอัชฌา สถฤทธิสุข :อายุ ๓๒ ปี : ป.ตรี ครุศาสตร์ สาขาธุรกิจศึกษา -พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.ทุ่งค่าง ค่าตอบแทน ๙,๐๐๐ บาท</p>
<p>๓.คุณสมบัติ -เป็นพนักงานจ้างทั่วไปของ อบต. และเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่ปฏิบัติงานแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี โดยมีหนังสือรับรองการทำงาน ซึ่งระบุ ลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติจากหน่วยงานหรือนายจ้างเดิม</p>	<p>-ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.ทุ่งค่าง โดยมีทักษะ ในงานปฏิบัติงานที่ดูแลเด็ก รวม ๖ ปี ๑๐ เดือน ๑๑ วัน ๑) นายออบ ทุ่งค่าง ได้มีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานให้แก่ น.ส.อัชฌา ๑ ในตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก สังกัด กองการศึกษา ๑ อบต.ทุ่งค่าง ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยรวมระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๓ ปี ๑๑ เดือน ๑๑ วัน (เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ - ปัจจุบัน (วันออกหนังสือรับรอง)) ๒) ผู้อำนวยการโรงเรียนเกาะเคียม ได้มีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานให้แก่ น.ส.อัชฌา ๑ ในตำแหน่ง พี่เลี้ยงเด็กชั้นอนุบาล โรงเรียนเกาะเคียม ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๐ โดยรวมระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๓ ปี ๑๑ เดือน ๑๑ วัน (เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐) ๓) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดปัจจันตคาม ได้มีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานให้แก่ น.ส.อัชฌา ๑ ในตำแหน่ง พี่เลี้ยงเด็ก ชั้นอนุบาล โรงเรียนวัดปัจจันตคาม ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๕ โดยรวมระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๓ ปี ๑๑ เดือน ๑๑ วัน ๒ ปี (เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕) -ผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี = ดี</p>
<p>๔.การประเมิน - ผ่านการคัดเลือกโดยการประเมินบุคคลเป็นพนักงาน จ้างตามภารกิจ</p>	<p>-ผลการประเมินโดยคณะกรรมการประเมินฯ ของ อบต.ทุ่งค่าง ตามคำสั่ง อบต.ทุ่งค่าง ที่ ๐๖๔/๒๕๖๔ ลว. ๑ เมษายน ๒๕๖๔ คะแนนผ่านประเมิน ๙๖.๐๐ (กำหนดคะแนนประเมินผ่านเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)</p>
<p>๕.ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒ (ไม่เกินร้อยละ ๔๐)</p>	<p>-ปรับปรุงตำแหน่งแล้วอยู่ที่ภาระค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๓๔.๒๔</p>
<p>๖.ตำแหน่ง/สังกัด/ค่าตอบแทน (ใหม่)</p>	<p>-พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) สังกัด กองการศึกษา ๑ อบต.ทุ่งค่าง ค่าตอบแทน ๙,๔๐๐ บาท</p>
<p>๗. ความเห็นตนเองอื่น ๆ</p>	<p>- ควบคุมดูแลนักเรียน</p>
<p>๘. มติ ก.อบต.จังหวัดพังงา</p>	<p>.....เห็นชอบ.....</p>

บัญชีการขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล (รอบที่ ๓)

เพื่อขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่ง (กำหนดตำแหน่งใหม่ เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง หรืออุปเล็ดตำแหน่ง) พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง
เสนอ ก.อบต.จังหวัดพังงา ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔

ที่	อบต.	ส่วนราชการ	ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	เหตุผลความจำเป็น	ขออนุมัติ	ตำแหน่งนี้ ในแผน อัตรากำลัง	ความเห็น	มติ ก.อบต. จ.พังงา
๑.	อบต.โคกเจริญ	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	พนักงานสังคมกรกิจ -ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก -ภาระค่าใช้จ่ายภายหลัง กำหนดตำแหน่ง ๒ ๕๕.๐๕๕	๑ (อัตรา)	-พต.บ้านโคกเจริญ มีการจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัย ๒-๕ ปี ปัจจุบันมีนักเรียน ๕๒ คน ครู จำนวน ๓ คน และคาดว่าจะในปีการศึกษา ๒๕๖๔ จะมีจำนวนเด็กที่เพิ่มขึ้น ทำให้ครูที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ดังนั้น เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงขอเพิ่มตำแหน่งใหม่ -ประกาศ ก.อบต.จ.พังงา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกรรมการกำหนดจำนวนตำแหน่ง พนง.ครู อบต.ใน พต. พ.ศ. ๒๕๕๘ สว. ๒๙ กย.๕๕ กำหนดอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก ๑๐:๑ (หากมีไม่เกิน ๕ คน ให้มีตำแหน่งครู ๑ ตำแหน่ง)	กำหนดตำแหน่งใหม่	อยู่ ๓/๓	คณะกรรมการฯ/ฝ่ายเลขฯ (สรุป) อบต.ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นกรณีมีการศึกษาอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กปฐมวัย อันเป็นเหตุผลความจำเป็นที่ต้องกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น : การขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมมาในคราวนี้ (ปริมาณงาน/ตำแหน่งที่ต้องการ = ๓.๕๕ คน) จึงควร “ให้ควมเห็นชอบขอเพิ่มตำแหน่งเพิ่มเติมเสนอ”	เห็นชอบ- จ.พังงา
๒.	อบต.ถ้ำ	-	พนักงานส่วนตำบล -รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) -ภาระค่าใช้จ่ายภายหลัง กำหนดตำแหน่ง ๒ ๕๕.๕๓	๑	-ขออุปเล็ดตำแหน่งกรณีผู้ดำรงตำแหน่งเดิมพ้นจากตำแหน่ง -อบต.ไม่ได้รับรายงานตำแหน่งว่างให้ ก.อบต. สรรพทา	อุปเล็ดตำแหน่ง	อยู่	อบต.อุปเล็ดตำแหน่งกรณีผู้ดำรงตำแหน่งเดิมพ้นจากตำแหน่ง (ลาออก) จึงเป็นไปตามแนวทางการกำหนดตำแหน่งรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม กรณีมีการปรับระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่สูงขึ้น และอบต.ไม่ได้รับรายงานการสรรหาตำแหน่งบริหาร ที่ว่างนี้ จึงควร “ให้ควมเห็นชอบขออุปเล็ดตำแหน่งตามเสนอ”	-เห็นชอบ-

บัญชีรายชื่อการคัดเลือกรื้อถอนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งช่างไฟฟ้าช่างขึ้น
เสนอ ก.อบต. จังหวัดพังงา ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/ระดับ/สังกัด/อัตราเงินเดือนปัจจุบัน	ตำแหน่ง/ระดับ/สังกัด/อัตราเงินเดือน	คำแหน่ง/ระดับ/สังกัด/อัตราเงินเดือนที่ขอเลื่อนแต่งตั้ง	สายงานเริ่มต้นในระดับปฏิบัติงาน	การตรวจสอบคุณสมบัติ		คุณสมบัติครบถ้วนในวันที่	คณะกรรมการพิจารณาประเมินผลงาน	มติ ก.อบต. จ.พังงา
						ระเบียบหลักเกณฑ์	ผู้ขอเลื่อน			
๑	นางสาวศพร ไชยเดช บรรจุ : ๑๖ ก.พ.๕๕	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน สำนักงานปลัด อบต.บางไพร เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๑	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สำนักงานปลัด อบต.บางไพร เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๑	ไม่ต่ำกว่าชั้น ๑๓,๕๓๐.- บาท	ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติงาน - ได้รับเงินเดือนปัจจุบัน ไม่ต่ำกว่าชั้น ๑๓,๕๓๐.- บาท	๑. ได้รับเงินเดือน ๑๗,๕๓๐.- บาท	๒. มีคุณวุฒิ ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) จาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ๓. ดำรงตำแหน่ง จพง.ธุรการ ๒ และ จพง.ธุรการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๓ ส.ค. ๕๗ - ๑๕ ม.ค. ๖๔ (รับที่ยื่นขอรับ การประเมิน) รวมระยะเวลาทั้งสิ้น ๖ ปี ๓ เดือน	ผ่าน การประเมินเมื่อ ๒ มี.ย. ๖๔	- เห็นชอบ-	
<input checked="" type="checkbox"/>	ไม่ถูกลงโทษทางวินัย					๑. เมื่อขึ้นดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน - ได้รับเงินเดือนปัจจุบันประมาณปัจจุบัน ไม่ต่ำกว่าชั้น ๑๓,๕๓๐.- บาท	๒. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิตั้งแต่อายุไม่เกิน ๑๕ ปี และมี ก่อนที่เลื่อนระดับมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และมี ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง/เคยดำรงตำแหน่ง ในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องแยกตามคุณวุฒิ ที่ได้เข้าสู่สายงาน (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ คน.)	๑. ผลการประเมินย้อนหลัง ๖ ครั้ง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ (๑ เม.ย.๖๓-๓๐ ก.ย.๖๓) ดีเด่น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ (๑ ส.ค.๖๒-๓๑ มี.ค.๖๓) ดีมาก ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ (๑ เม.ย.๖๒-๓๐ ก.ย.๖๒) ดีเด่น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ (๑ ส.ค.๖๑-๓๑ มี.ค.๖๒) ดีมาก ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ (๑ เม.ย.๖๑-๓๐ ก.ย.๖๑) ดีเด่น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ (๑ ส.ค.๖๐-๓๑ มี.ค.๖๑) ดีมาก	๕. ผลการประเมินย้อนหลัง ๖ ครั้ง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ (๑ เม.ย.๖๓-๓๐ ก.ย.๖๓) ดีเด่น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ (๑ ส.ค.๖๒-๓๑ มี.ค.๖๓) ดีมาก ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ (๑ เม.ย.๖๒-๓๐ ก.ย.๖๒) ดีเด่น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ (๑ ส.ค.๖๑-๓๑ มี.ค.๖๒) ดีมาก ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ (๑ เม.ย.๖๑-๓๐ ก.ย.๖๑) ดีเด่น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ (๑ ส.ค.๖๐-๓๑ มี.ค.๖๑) ดีมาก	๕. ผลการประเมินการประเมิน - ประเมินให้คะแนน ๘๕.๐๐ คะแนน - กรรมการคนที่ ๑ ให้คะแนน ๘๕.๐๐ คะแนน - กรรมการคนที่ ๒ ให้คะแนน ๘๕.๐๐ คะแนน
<input type="checkbox"/>	ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์					๕. การประเมินผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี ๒ ผลงาน ต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการจำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐				

บัญชีการแต่งตั้งผู้ประเมินผลงานซึ่งเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานครู อบต.
ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ชิง ก.อบต.จังหวัดพังงา ได้ให้ความเห็นชอบ
ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	สังกัด ศพด.	ผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ที่เสนอขอความเห็นชอบ
๑	นางหิสนา มาตรรักษา	ครู/ครูชำนาญการ (ตศ๒)	ศพด.บ้านใหญ่ อบต.เกาะยาวน้อย อ.เกาะยาว	นายอุดม กุลดี ผู้อำนวยการโรงเรียนอ่าวกะพ้อ (ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ)
๒	นางวัลยา ถิ่นทะเล	ครู/ครูชำนาญการ (ตศ๒)	ศพด.บ้านใหญ่ อบต.เกาะยาวน้อย อ.เกาะยาว	นายอุดม กุลดี ผู้อำนวยการโรงเรียนอ่าวกะพ้อ (ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ)
มติ ก.อบต.จังหวัดพังงา				
-เห็นชอบ-				

บัญชีการขอใช้อำนาจด้านการบริหารงานบุคคล กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายก อบต.
ซึ่ง ก.อบต.จังหวัดพังงา ได้ให้ความเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔

ที่	อบต./อำเภอ	รายละเอียดการขอความเห็นชอบใช้อำนาจด้านการบริหารงานบุคคล
๑	อบต.หล่ออยู่ อ.ตะกั่วทุ่ง	ขอความเห็นชอบให้นายสฤติย์ รัตนฉวี ปลัด อบต.หล่ออยู่ ปฏิบัติหน้าที่ นายก อบต.หล่ออยู่ ออกคำสั่งให้พนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่งกรณีขอลาออกจากการปฏิบัติงาน ราย น.ส.จุฬา พุทธิรักษา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๒	อบต.ท้ายเหมือง อ.ท้ายเหมือง	ขอความเห็นชอบให้นายสารัทธ์ เพชรรามวงษ์ ปลัด อบต.ท้ายเหมือง ปฏิบัติหน้าที่ นายก อบต.ท้ายเหมือง ดำเนินการ ๑) กระบวนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง จำนวน ๔ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ช่วย นายช่างไฟฟ้า ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ และผู้ช่วย เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒) กระบวนการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อขอกำหนด ตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มใหม่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนิติกร จำนวน ๑ อัตรา ๓) กระบวนการโอนพนักงานครูและพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย ได้แก่ ๓.๑) นางทัศนีย์ สีแสง พนักงานครู อบต. ตำแหน่ง ครู คศ.๑ กรณีขอโอนไปดำรง ตำแหน่ง ครู คศ.๑ สังกัด ทต.โคกกลอย ๓.๒) นายก่อลาภ อารีรอบ นิติกรปฏิบัติการ กรณีขอโอนไปดำรงตำแหน่งเดิม ณ อบจ.ภูเก็ต
๓	อบต.ทุ่งมะพร้าว อ.ท้ายเหมือง	ขอความเห็นชอบให้นายกฤษณา จินตรักษ์ ปลัด อบต.ทุ่งมะพร้าว ปฏิบัติหน้าที่ นายก อบต.ทุ่งมะพร้าว ดำเนินการ ๑) กระบวนการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อขอกำหนด ตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มใหม่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา และ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ๒) กระบวนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ช่วย เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓) การสั่งให้พนักงานจ้างทั่วไปรายนายโสภณ สร้อยทอง ตำแหน่ง คนงานทั่วไป พ้นจากตำแหน่งกรณีขาดคุณสมบัติ (อายุครบ ๖๐ ปี) และดำเนินกระบวนการสรรหาและ เลือกสรรพนักงานจ้างในตำแหน่งนี้แทนที่ว่าง
มติ ก.อบต.จังหวัดพังงา		
-เห็นชอบ-		

บัญชีสรุปการปรับปรุงโครงสร้างและภาระแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
ซึ่ง ก.อบต.จังหวัดพังงา ได้ให้ความเห็นชอบ ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔

ที่	อำเภอ	อบต.	ประเภท	ประเภทโครงการ	ประเภทส่วนราชการ			การกำหนดส่วนราชการ			ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล			หมายเหตุ
					หลัก	อาจมี	มีอยู่เดิม	กำหนดขึ้นใหม่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖			
๑	เกาะยาว	เกาะยวน้อย	สามัญ	โครงสร้างส่วนราชการ	✓	-	✓	-	๒๙.๙๐	๒๙.๕๗	๒๘.๙๙	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"		
				๑.สำนักงานปลัด	✓	-	✓	-				เปลี่ยนชื่อจาก "ฝ่ายบริหารทั่วไป"		
				๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	✓	-	✓	-				เปลี่ยนชื่อจาก "ฝ่ายกฎหมายและคดี"		
๒	กะปง	เขต	สามัญ	๑.๒ ฝ่ายนิติการ	✓	-	✓	-				๒.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ		
				*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม)ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๒ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑.กองการเจ้าหน้าที่										
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-					เปลี่ยนชื่อจาก "ฝ่ายการเงิน"	
				๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี	✓	-	✓	-					เปลี่ยนชื่อจาก "ฝ่ายก่อสร้าง"	
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-						
				๓.๑ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง	✓	-	✓	-						
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-						
				๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา	✓	-	✓	-						
				๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	✓	-	✓	-						
				๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	✓	-	✓	-					เพิ่ม นวภ.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา	
๖.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	✓	-					เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"					
๒	กะปง	เขต	สามัญ	๑.สำนักปลัด	✓	-	✓	-	๒๙.๑๑	๒๘.๖๔	๒๘.๑๖			
				*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม)ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑.กองการเจ้าหน้าที่ ๒.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ										
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-						
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-						

๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	อำเภอ	อบต.	ประเภท	โครงการส่วนราชการ	ประเภทส่วนราชการ		การกำหนดส่วนราชการ		ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล		หมายเหตุ	
					หลัก	อากมี	มีอยู่เดิม	กำหนดขึ้นใหม่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕		
๒	กะปง	เขต (ตอ)	สามัญ	โครงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-			เพิ่ม นวก.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา	
				๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓			เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"	
๓	กะปง	เหมาะ	สามัญ	๑.สำนักปลัด	✓	-	✓	-	๓๒.๔๙๙	๓๒.๗๖	๓๑.๓๖	
<p>*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่</p> <p>๑.กองการเจ้าหน้าที่ ๒.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>												
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				เพิ่ม นวก.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓				เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
๔	กะปง	รมณีย์	สามัญ	๑.สำนักปลัด	✓	-	✓	-	๓๓.๒๘	๓๒.๗๒	๓๒.๑๕	
<p>*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่</p> <p>๑.กองการเจ้าหน้าที่ ๒.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>												
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				เพิ่ม นวก.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓				

ที่	อำเภอ	อบต.	ประเภท	โครงสร้างส่วนราชการ	ประเภทส่วนราชการ		การกำหนดส่วนราชการ		ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล			หมายเหตุ
					หลัก	อาจมี	มีอยู่เดิม	กำหนดขึ้นใหม่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๕	กะปง	ทานา	สามัญ	๑.สำนักงานปลัด	✓	-	✓	-	๓๑.๐๕	๓๑.๓๒	๓๒.๓๘	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
				*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักงานปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่								
				๑.กองการเจ้าหน้าที่ ๒.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				เพิ่ม นวค.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	✓	-			๒๘.๘๗	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
๖	คุระบุรี	เกาะพะทะทอง	สามัญ	๑.สำนักงานปลัด	✓	-	✓	-	๓๑.๗๒	๓๐.๓๘		
				*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักงานปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่								
				๑.กองการเจ้าหน้าที่ ๒.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				
				๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	✓	-				เพิ่ม นวค.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา

ที่	อำเภอ	อบต.	ประเภท	โครงสร้างส่วนราชการ	ประเภทส่วนราชการ		การกำหนดส่วนราชการ		ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล			หมายเหตุ
					หลัก	อาจมี	มีอยู่เดิม	กำหนดขึ้นใหม่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๓	กระบี่	กระบี่	สามัญ	๑. สำนักปลัด ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	✓	-	✓	-	๒๕.๑๑	๒๕.๖๓	๒๕.๘๘	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด" เปลี่ยนชื่อจาก "ฝ่ายบริหารงานทั่วไป"
<p>*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่</p> <p>๑. กองการเจ้าหน้าที่ ๒. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>												
<p>**ตัดโอนตำแหน่งงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป รวม ๔ อัตรา งานกำจัดสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย กองช่าง มาสังกัด งานบริหารงานสาธารณสุข สำนักปลัด</p>												
๔	กระบี่	แม่นางขาว	สามัญ	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	✓	-	๒๘.๙๓	๒๘.๔๔	๒๗.๙๕	เพิ่ม นวค. ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
<p>*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่</p> <p>๑. กองการเจ้าหน้าที่ ๒. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>												
				๒. กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓. กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				
				๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	✓	-				
				๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	✓	-				

ที่	อำเภอ	อบต.	ประเภท	โครงการส่วนราชการ	ประเภทส่วนราชการ		การกำหนดส่วนราชการ		ค่าใช้จ่ายตามบุคคล		หมายเหตุ
					หลัก	อาจมี	มีอยู่เดิม	กำหนดขึ้นใหม่	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๘	กระบุรี	บางวัน	สามัญ	โครงสร้างส่วนราชการ	✓	-	✓	-	๒๓.๐๖	๒๒.๖๐	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
				๑.สำนักงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม)ไว้ในสำเนาปลัด จำนวน ๒ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	✓	-	✓	-			
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-			
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-			
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-			
				๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	✓	-	✓	-			เพิ่ม นวท.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๖.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓	๒๐.๑๕	๑๙.๘๙	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
๑๐	ตะกั่วทุ่ง	กะไหล	สามัญ	๑.สำเนาปลัด	✓	-	✓	-			
				*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม)ไว้ในสำเนาปลัด จำนวน ๒ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	✓	-	✓	-			
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-			
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-			
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-			
				๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	✓	-	✓	-			เพิ่ม นวท.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๖.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓	๒๖.๖๓	๒๕.๘๐	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
๑๑	ตะกั่วทุ่ง	กระโสม	สามัญ	๑.สำเนาปลัด	✓	-	✓	-			
				*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม)ไว้ในสำเนาปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่	✓	-	✓	-			
				๑.กองยุทธศาสตร์และสิ่งแวดล้อม	✓	-	✓	-			
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-			
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-			
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-			เพิ่ม นวท.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓			

ที่	อำเภอ	อบต.	ประเภท	โครงการส่วนราชการ	ประเภทส่วนราชการ		การกำหนดส่วนราชการ		ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล			หมายเหตุ
					หลัก	อาจมี	มีอยู่เดิม	กำหนดขึ้นใหม่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๑๒	ตะกั่วทุ่ง	โคกถอย	สามัญ	๑. สำนักปลัด ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	✓	-	✓	-	๓๐.๒๕	๒๙.๖๕	๒๙.๑๐	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด" เปลี่ยนชื่อจาก "ฝ่ายบริหารงานทั่วไป"
				*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๒ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑. กองการเจ้าหน้าที่ ๒. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ			✓	-				
				๒. กองคลัง	✓	-	✓	-				เปลี่ยนชื่อจาก "ฝ่ายการเงิน"
				๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี			✓	-				เปลี่ยนชื่อจาก "ฝ่ายटनाและจัดเก็บรายได้"
				๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้	✓	-	✓	-				เปลี่ยนชื่อจาก "ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง"
				๓. กองช่าง			✓	-				เปลี่ยนชื่อจาก "ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร"
				๓.๑ ฝ่ายการโยธา			✓	-				
				๓.๒ ฝ่ายควบคุมอาคาร			✓	-				
				๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				เปลี่ยนชื่อจาก "ฝ่ายบริหารงานการศึกษา"
				๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			✓	-				
				๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	✓	-	✓	-				
				๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข			✓	-				เพิ่ม นว. ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓	๒๘.๙๓	๒๘.๙๓	๒๘.๐๑	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงนปลัด"
๑๓	ตะกั่วทุ่ง	ถ้า	สามัญ	๑. สำนักปลัด	✓	-	✓	-				
				*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑. กองการเจ้าหน้าที่ ๒. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ								
				๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
				๒. กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓. กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				เพิ่ม นว. ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓				

ที่	อำเภอ	อบต.	ประเภท	โครงการส่วนราชการ	ประเภทส่วนราชการ		การกำหนดส่วนราชการ		ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล		หมายเหตุ
					หลัก	อาจมี	มีอยู่เดิม	กำหนดขึ้นใหม่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	
๑๔	ตะกั่วทุ่ง	คลองเคียน	สามัญ	๑.สำนักงานแม่ทพ/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๒ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	✓	-	✓	-	๒๗.๔๕	๒๗.๔๕	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
				*กำหนดงานแม่ทพ/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๒ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ							
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-			
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-			
				๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง			✓	-			
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-			
				๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	✓	-	✓	-			
				*จัดโอนตำแหน่งพนักงานบริหารทั่วไป สำนักงานปลัด มาสังกัด งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล กองสาธารณสุข ฯ							
				๖.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓	๒๗.๘๖	๒๗.๘๖	เพิ่ม นวท.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
๑๕	ตะกั่วทุ่ง	ห้วยยาง	สามัญ	๑.สำนักปลัด	✓	-	✓	-	๒๗.๘๖	๒๗.๘๖	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
				*กำหนดงานแม่ทพ/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่							
				๑.กองการเจ้าหน้าที่ ๒.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม							
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-			
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-			
				๓.๑ ฝ่ายการโยธา			✓	-			
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-			เปลี่ยนชื่อจาก "ฝ่ายโยธา"
				๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓			เพิ่ม นวท.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา

ที่	อำเภอ	อบต.	ประเภท	โครงสร้างส่วนราชการ	ประเภทส่วนราชการ		การกำหนดส่วนราชการ		ค่าใช้จ่ายตามบุคคล			หมายเหตุ
					หลัก	อาจะมี	มีอยู่เดิม	กำหนดขึ้นใหม่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๑๖	ตะกั่วพุง	ท่าอยู่	สามัญ	๑.สำนักงานปลัด	✓	-	✓	-	๓๐.๐๐	๒๙.๕๑	๒๙.๐๓	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักงานปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่												
๑.กองการเจ้าหน้าที่ ๒.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				เพิ่ม นวค.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓			๒๙.๕๑	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
๑๗	ตะกั่วป่า	โคกเคียน	สามัญ	๑.สำนักงานปลัด	✓	-	✓	-	๓๐.๕๗	๒๙.๙๙	๒๙.๕๑	เพิ่ม นวค.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักงานปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่												
๑.กองการเจ้าหน้าที่ ๒.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-				
**ตัดโอนตำแหน่งพนักงานสารึกิจ ๑ อัตรา งานบริหารทั่วไป สำนักงานปลัด มาสังกัด งานเกี่ยวกับกาประปา กองช่าง												
***ตัดโอนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา งานบริหารทั่วไป สำนักงานปลัด มาสังกัด งานติดตั้งซ่อมบำรุงไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร กองช่าง												
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				เพิ่ม นวค.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓				

ที่	อำเภอ	อบต.	ประเภท	โครงการสร้างส่วนราชการ	ประเภทส่วนราชการ		การกำหนดส่วนราชการ		ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล		หมายเหตุ	
					หลัก	อาจมี	มีอยู่เดิม	กำหนดขึ้นใหม่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕		ปี ๒๕๖๖
๑๘	ตะกั่วป่า	เกาะคอเขา	สามัญ	๑.สำนักปลัด	✓	-	✓	-	๓๑.๕๕	๓๑.๕๖	๓๑.๓๕	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
				*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่								
				๑. กองการเจ้าหน้าที่ ๒. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
				๒. กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓. กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				
				๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓				เพิ่ม บวก. ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
๑๙	ตะกั่วป่า	บางม่วง	สามัญ	๑. สำนักปลัด	✓	-	✓	-	๒๗.๙๑	๒๘.๖๘	๒๙.๔๗	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
				*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๒ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑. กองการเจ้าหน้าที่ ๒. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ								
				๒. กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓. กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				
				๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	✓	-	✓	-				
				๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓				เพิ่ม บวก. ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา

ที่	อำเภอ	อบต.	ประเภท	โครงสร้างส่วนราชการ	ประเภทส่วนราชการ		การกำหนดส่วนราชการ		ค่าใช้จ่ายตามบุคคล		หมายเหตุ	
					หลัก	อาจมี	มีอยู่เดิม	กำหนดขึ้นใหม่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๖		
๒๐	ตะกั่วป่า	บางโพธิ์	สามัญ	๑.สำนักงานปลัด	✓	-	✓	-	๓๐.๕๑	๓๐.๒๗	๒๙.๗๑	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่												
๑.กองการเจ้าหน้าที่ ๒.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				เพิ่ม นว.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓			๒๙.๕๑	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
๒๑	ท้ายเหมือง	ลำภี	สามัญ	๑.สำนักงานปลัด	✓	-	✓	-	๓๐.๕๕	๓๐.๐๓	๒๙.๕๑	
*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่												
๑.กองการเจ้าหน้าที่ ๒.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				เพิ่ม นว.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓			๒๗.๕๔	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
๒๒	ท้ายเหมือง	บางทอง	สามัญ	๑.สำนักปลัด	✓	-	✓	-	๒๘.๖๐	๒๘.๐๕	๒๗.๕๔	
*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่												
๑.กองการเจ้าหน้าที่ ๒.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				เพิ่ม นว.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓			๒๗.๕๔	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่												
๑.กองการเจ้าหน้าที่ ๒.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				เพิ่ม นว.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓			๒๗.๕๔	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"

ที่	อำเภอ	อบต.	ประเภท	โครงสร้างส่วนราชการ	ประเภทส่วนราชการ		การกำหนดส่วนราชการ		ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล			หมายเหตุ
					หลัก	อาจมี	มีอยู่เดิม	กำหนดขึ้นใหม่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๒๓	ท้ายเหมือง	ท้ายเหมือง	สามัญ	๑.สำนักงานปลัด	✓	-	✓	-	๓๑.๑๕	๓๐.๗๕	๓๐.๑๕	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
<p>*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่</p> <p>๑.กองการเจ้าหน้าที่ ๒.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>												
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-				เปลี่ยนจาก "ฝ่ายก่อสร้าง"
				๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	✓	-	✓	-				เพิ่ม นวค.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				
				๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓				เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
๒๔	ท้ายเหมือง	พุ่มพร้าว	สามัญ	๑.สำนักปลัด	✓	-	✓	-	๒๑.๓๐	๒๐.๙๖	๒๐.๖๑	
<p>*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่</p> <p>๑.กองการเจ้าหน้าที่ ๒.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>												
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				
				๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓				เพิ่ม นวค.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา

ที่	อำเภอ	อบต.	ประเภท	โครงการส่วนราชการ	ประเภทส่วนราชการ		การกำหนดส่วนราชการ		ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล			หมายเหตุ
					หลัก	อาคมิ	มีอยู่เดิม	กำหนดขึ้นใหม่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๒๕	ท้ายเหมือง	นาเตย	สามัญ	โครงสร้างส่วนราชการ	✓	-	✓	-	๒๕.๙๖	๒๕.๔๗	๒๕.๙๘	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
				๑.สำนักปลัด								
				*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่								
				๑. กองการเจ้าหน้าที่ ๒. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
				๒. กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓. กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	✓	-	✓	-				
				๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				เพิ่ม นว. ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓			๓๕.๓๓	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
๒๖	ทับปุด	โคกเจริญ	สามัญ	๑. สำนักปลัด	✓	-	✓	-	๓๕.๔๒	๓๕.๙๘	๓๕.๓๓	
				*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๒ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑. กองการเจ้าหน้าที่ ๒. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ								
				๒. กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓. กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				
				๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	✓	-	✓	-				เพิ่ม นว. ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓			๒๙.๑๑	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
๒๗	ทับปุด	มะรุ่ย	สามัญ	๑. สำนักปลัด	✓	-	✓	-	๓๐.๒๒	๒๙.๑๑	๒๙.๑๙	
				*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่								
				๑. กองการเจ้าหน้าที่ ๒. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
				๒. กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓. กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				เพิ่ม นว. ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓				

ที่	อำเภอ	อบต.	ประเภท	โครงสร้างส่วนราชการ	ประเภทส่วนราชการ		การกำหนดส่วนราชการ		ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล			หมายเหตุ
					หลัก	อาจมี	มีอยู่เดิม	กำหนดขึ้นใหม่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๒๘	ทับปุด	บางเพ็ญ	สามัญ	๑.สำนักปลัด *กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๒ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๒.กองคลัง	✓	-	✓	-	๓๘.๓๔	๓๖.๖๕	๓๖.๘๖	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-				เปลี่ยนชื่อจาก "ฝ่ายการเงิน"
				๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี	✓	-	✓	-				
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				
				๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	✓	-	✓	-				เพิ่ม นวท.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๖.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	✓	-				เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
๒๙	ทับปุด	ทับปุด	สามัญ	๑.สำนักปลัด *กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๒ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๒.กองคลัง	✓	-	✓	-	๒๙.๘๓	๒๙.๓๐	๒๘.๗๗	
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				
				๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	✓	-	✓	-				เพิ่ม นวท.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๖.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	✓	-				เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
๓๐	ทับปุด	บ่อแสน	สามัญ	๑.สำนักปลัด *กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๒.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	✓	-	✓	-	๒๕.๑๙	๒๕.๗๔	๒๕.๒๙	
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				เพิ่ม นวท.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	✓	-				

ที่	อำเภอ	อบต.	ประเภท	โครงสร้างส่วนราชการ	ประเภทส่วนราชการ		การกำหนดส่วนราชการ		ค่าใช้จ่ายต้นบุคคล		หมายเหตุ	
					หลัก	อาจมี	มีอยู่เดิม	กำหนดขึ้นใหม่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๖		
๓๑	เมืองพังงา	ศากแตด	สามัญ	๑.สำนักปลัด	✓	-	✓	-	๓๕.๐๐	๓๔.๓๙	๓๓.๓๘	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่												
๑.กองการเจ้าหน้าที่ ๒.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๓๒	เมืองพังงา	นบปรัง	สามัญ	๒.กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				
				๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓				เพิ่ม นวท.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๑.สำนักปลัด	✓	-	✓	-	๒๕.๖๑	๒๕.๕๖	๒๕.๖๑	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่												
๑.กองการเจ้าหน้าที่ ๒.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๓๓	เมืองพังงา	หูกค้ำใจ	สามัญ	๒.กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				เพิ่ม นวท.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓				เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
				๑.สำนักปลัด	✓	-	✓	-	๓๔.๒๔	๓๓.๖๗	๓๓.๐๙	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่												
๑. กองการเจ้าหน้าที่ ๒. กองยุทธศาสตร์และสิ่งแวดล้อม												
๓๓	เมืองพังงา	หูกค้ำใจ	สามัญ	๒.กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				เพิ่ม นวท.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓				เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
				๑.สำนักปลัด	✓	-	✓	-	๓๔.๒๔	๓๓.๖๗	๓๓.๐๙	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่												
๑. กองการเจ้าหน้าที่ ๒. กองยุทธศาสตร์และสิ่งแวดล้อม												
๓๓	เมืองพังงา	หูกค้ำใจ	สามัญ	๒.กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				เพิ่ม นวท.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓				เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
				๑.สำนักปลัด	✓	-	✓	-	๓๔.๒๔	๓๓.๖๗	๓๓.๐๙	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่												
๑. กองการเจ้าหน้าที่ ๒. กองยุทธศาสตร์และสิ่งแวดล้อม												

ที่	อำเภอ	อบต.	ประเภท	โครงสร้างส่วนราชการ	ประเภทส่วนราชการ		การกำหนดส่วนราชการ		ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล		หมายเหตุ	
					หลัก	อาจมี	มีอยู่เดิม	กำหนดขึ้นใหม่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๖		
๓๔	เมืองพังกา	ถ้ำน้ำผุด	สามัญ	๑.สำนักงานปลัด	✓	-	✓	-	๓๐.๔๓	๒๙.๘๒	๒๙.๒๐	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักงานปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่												
๑.กองการเจ้าหน้าที่ ๒.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				เพิ่ม นว.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	✓	-				เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
๓๕	เมืองพังกา	ปากอ	สามัญ	๑.สำนักงานปลัด	✓	-	✓	-	๓๓.๔๘	๓๒.๘๖	๓๒.๒๔	
*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักงานปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่												
๑.กองการเจ้าหน้าที่ ๒.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				เพิ่ม นว.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
				๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	✓	-	๓๐.๐๙	๒๙.๖๐	๒๙.๑๐	เปลี่ยนชื่อจาก "สำนักงานปลัด"
๓๖	เมืองพังกา	เกาะป็นหยี	สามัญ	๑.สำนักงานปลัด	✓	-	✓	-				
*กำหนดงานแทน/รองรับส่วนราชการหลัก (ไม่มีอยู่เดิม) ไว้ในสำนักงานปลัด จำนวน ๓ ส่วนราชการ ได้แก่												
๑.กองการเจ้าหน้าที่ ๒.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
				๒.กองคลัง	✓	-	✓	-				
				๒๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี	✓	-	✓	-				
				๓.กองช่าง	✓	-	✓	-				
				๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	✓	-				
				๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	✓	-	✓	-				เพิ่ม นว.ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา

