



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม และ ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เกาะพระทอง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการ จัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง
๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ภาคผนวก	๔๕



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง อยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรืองมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานขอข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฯลฯ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลเกาะพระทองให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วน ราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับ มอบหมาย จำนวน ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล เกาะพระทอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหา ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล เกาะพระทอง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสม



กับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำ อยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดพังงา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีการพิจารณา



แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์การอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระจบวงนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการบริหารงานบุคคล อบต. ก. และงานการบริหารงานบุคคล อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

ตารางเปรียบเทียบกรอบอัตราค่าจ้างกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง

รายการข้อมูล	จำนวนข้อมูล		
	อบต.เกาะพระทอง	อบต.บางวัน	อบต.แม่นางขาว
ประเภทอบต.	สามัญ	สามัญ	สามัญ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	๒๗,๓๐๐,๐๐๐	๕๑,๘๕๓,๐๐๐	๒๘,๑๔๖,๔๐๐
พื้นที่ (ตร.กม.)	๑๒๐.๕๐	๒๙๓.๓๕	๑๗๐.๓๖
ประชากร (คน)	๑,๐๐๕	๗,๗๔๙	๔,๖๕๒
หมู่บ้าน	๔	๙	๙
กรอบอัตราค่าจ้าง			
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	-	๑	๑



รายการข้อมูล	จำนวนข้อมูล		
	อบต.เกาะพระทอง	อบต.บางวัน	อบต.แม่นางขาว
ส่วนราชการ			
<input type="checkbox"/> สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล			
พนักงานส่วนตำบล	๘	๙	๗
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๔	๔
พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๔	๓
<input type="checkbox"/> กองคลัง			
พนักงานส่วนตำบล	๔	๔	๔
ลูกจ้างประจำ	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	๔	๓
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-
<input type="checkbox"/> กองช่าง			
พนักงานส่วนตำบล	๒	๔	๒
ลูกจ้างประจำ	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	๑	๑
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	-
<input type="checkbox"/> กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
พนักงานส่วนตำบล	-	๑	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	-
<input type="checkbox"/> กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			
พนักงานส่วนตำบล	๒	๒	๒
พนักงานครู	-	๙	๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	๓	๑
พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	-
<input type="checkbox"/> หน่วยตรวจสอบภายใน			
พนักงานส่วนตำบล	๑	๑	๑
รวม	๓๖	๔๙	๓๑



ที่มา : อบต. แม่ปางขาว ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ และอบต. บางวัน ข้อมูล ณ วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน โดยให้ทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสม <การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จากกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ เลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มลดลง

□ กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๑) กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนใน ภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

• The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมาย ของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการ กำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่ องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

• International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมาย ของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการ



วิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

• **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้ มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

• **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่อง การวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวน และสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

• **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละ



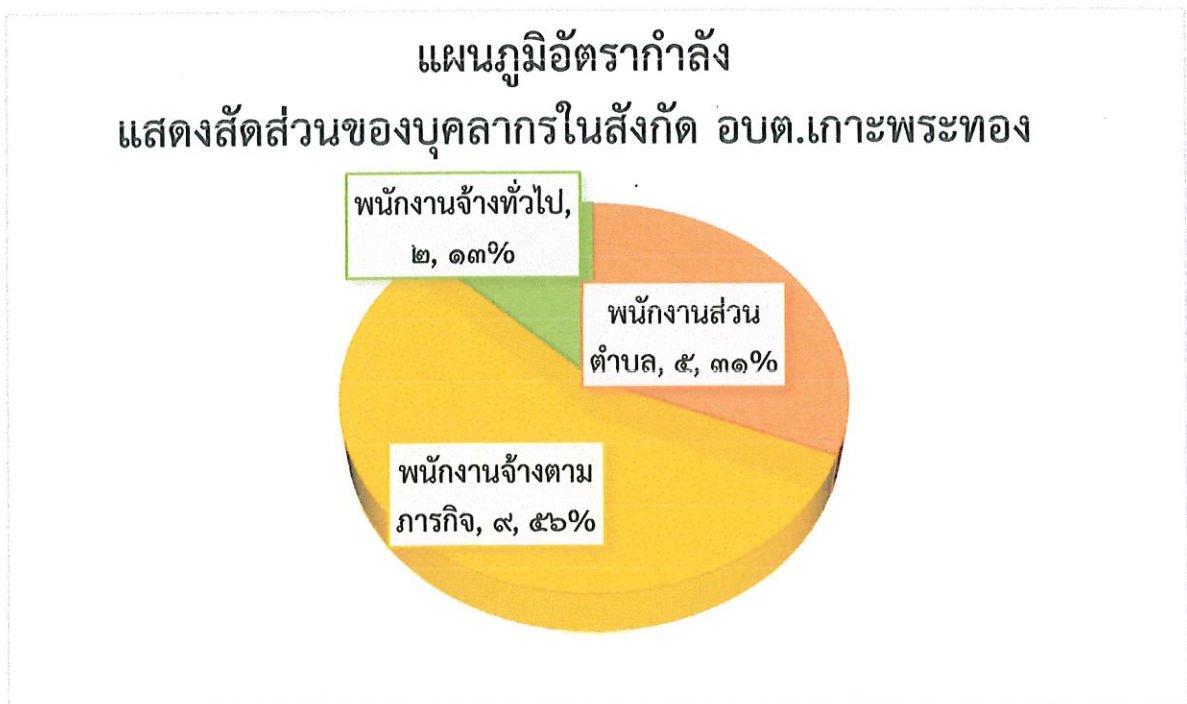
ประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณารอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป



(๒) แนวคิดเรื่องการทำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น



ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

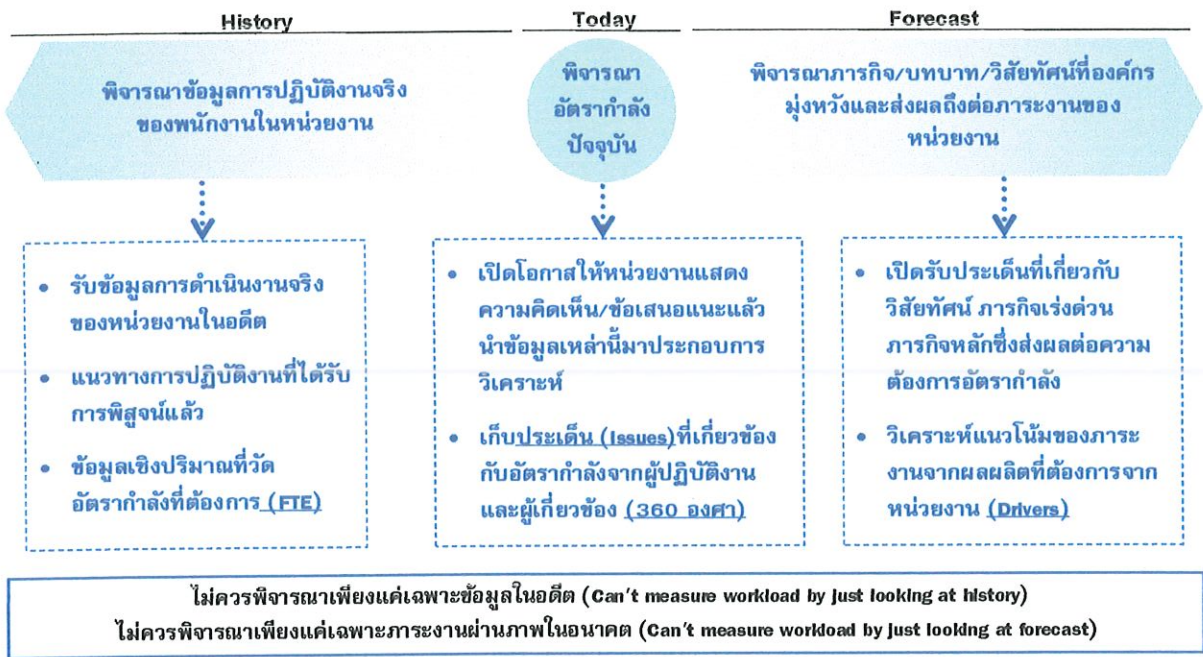
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓. แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

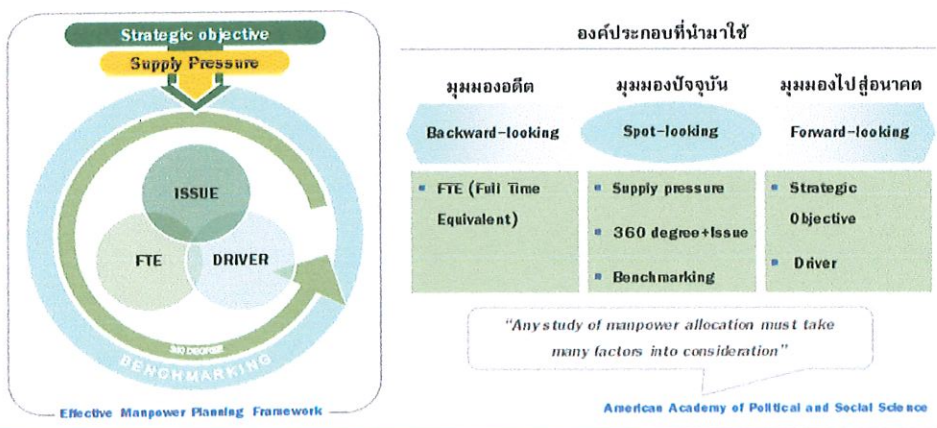
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์ที่นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ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





จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะงรอง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะงรอง มีอยู่ดังนี้

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะล่อง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะล่อง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะล่อง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะล่อง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล



การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหา เวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ ชั่วโมง หรือ ๘๒,๘๐๐ 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 ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

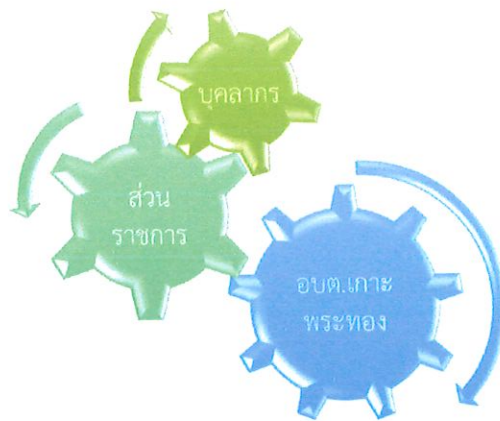
กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

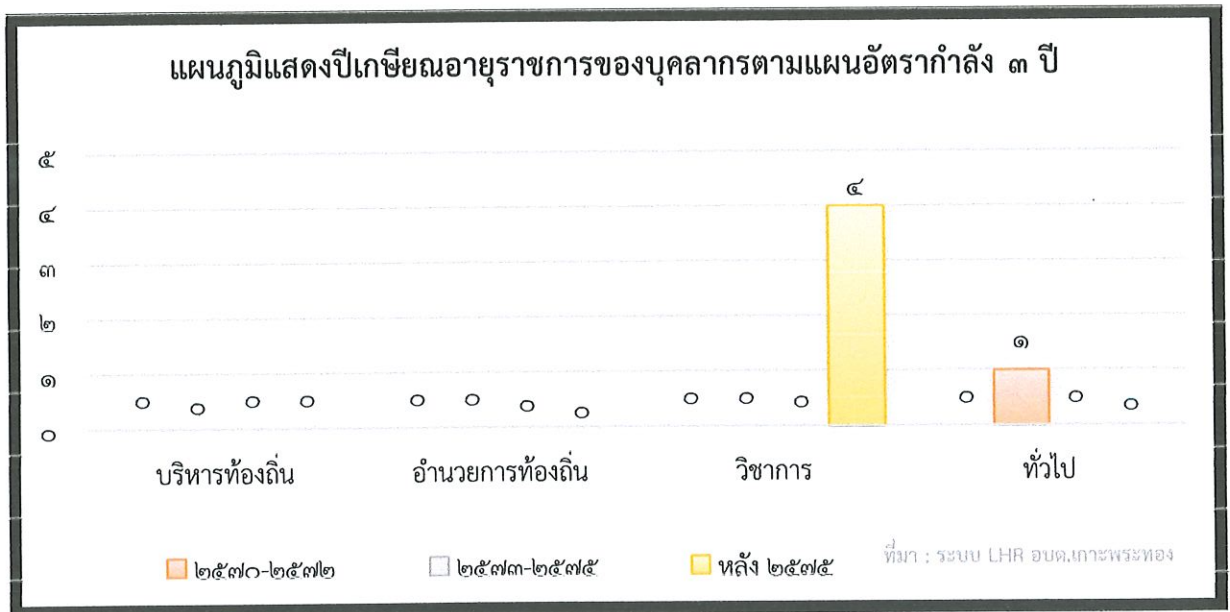
ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น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

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้





□ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้



□ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน



กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่นางขาว และองค์การบริหารส่วนตำบลบางวัน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันพอสมควร แต่ไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีความประสงค์รับโอน (ย้าย) และได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี



ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง โดยรวม

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อบท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้ เดียวกัน	อบต.แม่นางขาว อบต.บางวัน



วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลัง ที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่ เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของ การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
กรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดพังงา
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต. เกาะพระทอง ใช้แผนอัตร กำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา เป็นองค์การบริหารส่วน
ตำบลขนาดเล็ก พื้นที่ ๑๒๐.๕๐ ตารางกิโลเมตร เกาะพระทอง ที่ตั้งและอาณาเขต เกาะพระทองตั้งอยู่ภาคใต้
ตอนกลางฝั่งทะเลอันดามันในพื้นที่ตำบลเกาะพระทอง อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการ
อำเภอคุระบุรี ระยะทางประมาณ ๑๕ กิโลเมตร ประกอบด้วยเกาะขนาดใหญ่ที่สำคัญ ๕ เกาะ คือ

๑. เกาะพระทองมีเนื้อที่ประมาณ ๖๓,๗๕๐ ไร่

๒. เกาะระมีเนื้อที่ประมาณ ๑๒,๑๘๗ ไร่

๓. เกาะทุ่งหมื่นมีเนื้อที่ประมาณ ๕,๐๐๐ ไร่

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

๕. หมู่เกาะสิมิลัน ๘๗,๕๐๐ ไร่

มีลักษณะเป็นที่ราบสันดอนทรายเนื้อที่กว้างใหญ่ เกิดจากการทับถมของตะกอนทรายที่ได้รับ
อิทธิพลจากคลื่นลมและกระแสน้ำทะเล นอกจากนั้นยังเกิดจากการทับถมของตะกอนจากเทือกเขาสูงฝั่ง
ตะวันออกที่ถูกกระแสน้ำพัดพาเคลื่อนที่ตามแม่น้ำ และลำคลองสายต่าง ๆ จากเทือกเขาสูงฝั่งตะวันออกมา
รวมตัวกันบริเวณนี้ ในด้านพืชพันธุ์พบว่าเกาะพระทองประกอบด้วยสังคมพืชทั้งที่เป็น ป่าชายเลน ป่าชายหาด
ป่าพรุ และทุ่งหญ้าสลับป่าเสม็ดเนื้อที่กว้างใหญ่ ตัวเกาะมีลำคลองมากมายหลายสายไหลตัดผ่านเข้าไปภายใน
เช่น คลองขาด คลองห้างสูง คลองพิหลัง คลองสะยาเหนือ คลองสะยาใต้ ฯลฯ ซึ่งระดับน้ำในคลองเหล่านี้
ได้รับอิทธิพลจากระดับน้ำทะเล ในบริเวณนี้จะพบสังคมพืชที่สำคัญ คือ ป่าชายเลน พันธุ์ไม้ที่พบ เช่น โกงกาง
ใบเล็ก โกงกางใบใหญ่ ตะพูน เป็นต้น ลักษณะภูมิอากาศ มีภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อน และมีเพียง ๒ ฤดู
คือ - ฤดูร้อน มี ๔ เดือน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ไปจนถึงเดือนเมษายน - ฤดูฝน มี ๘ เดือน เริ่มตั้งแต่เดือน
พฤษภาคม ไปจนถึงเดือนตุลาคม มีหมู่บ้านในการปกครอง ๔ หมู่บ้าน ๖๗๖ ครัวเรือน ประชากรทั้งสิ้น ๑,๐๐๕



คน แยกเป็นเพศชาย จำนวน ๕๓๓ คน เพศหญิง จำนวน ๔๗๒ คน ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ การประมง เกษตรกรรม ปศุสัตว์ และการบริการ อีกทั้งในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มี สถานที่ท่องเที่ยว ในพื้นที่ตำบลเกาะพระทอง เป็นพื้นที่ ๆ อุดมไปด้วยทรัพยากร ทางธรรมชาติเหมาะแก่การ ท่องเที่ยวท่องเที่ยวเชิงนิเวศและมีสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญ ได้แก่ อุทยานแห่งชาติหมู่เกาะสุรินทร์ และอุทยาน แห่งชาติสิมิลัน เกาะพระทอง พังงุญ้าสวรรค์

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจ หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถระบุปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชนในตำบล เกาะพระทอง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพการณ์และศักยภาพ เพื่อ ชี้ให้เห็นถึงศักยภาพ ปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สามารถ วิเคราะห์และกล่าวโดยสรุปดังนี้

(๑) การวิเคราะห์ข้อมูล

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สามารถจำแนกได้ดังนี้

๑.๑) มีเส้นทางคมนาคม เป็นพื้นที่เกาะทั้งหมด ทำให้การเดินทางสัญจรไปมาในเกาะนั้น เป็นไปด้วยความลำบากและการที่จะเชื่อมต่อหรือสร้างถนนนั้นก็เสี่ยงต่อกฎหมายที่ประกาศมา ทำให้ทาง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองจะเข้าไปต่อเติมนั้นเป็นการยากที่จะทำได้

๑.๒) การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันพื้นที่ตำบลเกาะพระทองยังไม่มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน มี ไฟฟ้าใช้ในหมู่ที่ ๑ บ้านทุ่งตาบเนื่องจากอยู่ระหว่างขั้นตอนการติดตั้งไฟฟ้าจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในส่วน ของหมู่ที่ ๒ , ๓ , ๔ นั้น บางครัวเรือนใช้ไฟฟ้าโซล่าเซลล์ส่วนตัวและใช้ระบบปั่นไฟจากเครื่องปั่นไฟ ทาง องค์การบริหารส่วนตำบล เกาะพระทองได้ทำการติดตั้งเสาไฟฟ้าสาธารณะด้วยระบบโซล่าเซลล์ เพื่อให้มีไฟฟ้า ส่องสว่างตลอด ทางเดินเท้าและบริเวณพื้นที่ชุมชน

๑.๓) การประปา องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีประปาที่อยู่ในความรับผิดชอบ และทางองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองได้ใช้งบประมาณในการจัดซื้อถังน้ำเพื่อให้ความช่วยเหลือ ด้านน้ำอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร ซึ่งจะสามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี

(๒) การวิเคราะห์ข้อมูลสังคม

ด้านการศึกษา

ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่พอใช้ ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ให้กับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ กับทางโรงเรียน และองค์การบริหารส่วนตำบล เกาะพระทองได้จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (มอแกน) เพื่อจัดการเรียนการสอนให้กับเด็กมอแกนที่อุทยาน แห่งชาติหมู่เกาะสุรินทร์ ให้มีความรู้และมีพัฒนาการที่ดี



□ ด้านค่านิยมของคนในพื้นที่

ประชากรมีกิจกรรมทางศาสนา(พุทธ) และประชากรบางรายที่ไปร่วมทำกิจกรรมของศาสนาคริสต์ด้วย ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ให้ความร่วมมือกันทำกิจกรรมสาธารณะต่าง ๆ ผู้สูงอายุ ผู้พิการได้รับการดูแล ปัญหาคือ ประชากรในครัวเรือนมีการดื่มสุรา สูบบุหรี่ รวมทั้งที่เป็นครั้งคราว บางครัวเรือนขาดความอบอุ่น การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง คือ จัดกิจกรรมต่าง ๆ ในหมู่บ้าน พยายามที่จะให้ทุกส่วนทุกฝ่ายทุกคนมีส่วนร่วมและรณรงค์ให้เห็นถึงโทษของการดื่มสุรา ให้หมู่บ้านเห็นความสำคัญของครอบครัว เช่น การแข่งขันกีฬาหมู่บ้าน งานประเพณี เป็นต้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

ภารกิจและอำนาจหน้าที่

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔)) ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องของการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้นจึงกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัยและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้นจึงกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ คือ สำนักปลัด



ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖ (๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))</p>	
<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน ดังนั้นจึงกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ คือ กองช่างและสำนักปลัด</p>
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจด้านนี้เกี่ยวข้องกับภารกิจมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นจึงกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ คือ กองคลังและสำนักปลัด</p>
<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการ</p>



ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๕.๑ คู้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗ (๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นจึงกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ คือ สำนักปลัด
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นจึงกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับงานด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกอง ในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง นั้น ได้พิจารณาสรุปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเกาะพระทอง คือ “พัฒนาเกาะพระทอง รองรับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เขตปลอดยาเสพติด วิถีชีวิต ชาวเล รักษาและหวง



แผนธรรมนูญชาติ ปราศจากมลพิษ” ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหาร และน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเกาะพระทองเป็นตำบลน่าอยู่ตลอดไป

พันธกิจ

๑. พัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค ให้ชุมชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้กลายเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่มีศักยภาพเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานและเพียงพอ
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพพลานามัยที่ดี ได้รับการบริการสาธารณะอย่างทั่วถึง
๓. ท้องถิ่นเป็นเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๔. ประชาชนมีงานทำและมีรายได้เพิ่มขึ้นและส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๕. สังคมมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมถึงดำเนินตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้กลายเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่มีศักยภาพเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐ วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ด้วยเทคนิค SWOT Analysis การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นรวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่นอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ประกอบด้วย ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. แนวทางก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ทางเท้า สะพาน ท่าเทียบเรือ
๒. แนวทางการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
๓. แนวทางการพัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์

(๒) ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ



- ๑.แนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิต
 - ๒.แนวทางสนับสนุนการพัฒนากลุ่มอาชีพ
 - ๓.แนวทางสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อย
 - (๓) ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญา
 - ๑.แนวทางสนับสนุนการศึกษา
 - ๒.แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพทางการศึกษา
 - ๓.แนวทางส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา
 - ๔.แนวทางส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยว
 - ๑.แนวทางส่งเสริมปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
 - ๒.แนวทางการจัดแหล่งท่องเที่ยวแบบชุมชนมีส่วนร่วม
 - ๓.แนวทางพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว
 - (๕) ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๑.แนวทางปลูกจิตสำนึกการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
 - (๖) ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข
 - ๑.แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคระบาดในชุมชน
 - (๗) ยุทธศาสตร์ด้านการกีฬาและนันทนาการ
 - ๑.แนวทางก่อสร้างปรับปรุงลานกีฬาสถานที่ออกกำลังกาย
 - ๒.แนวทางส่งเสริมกิจกรรมด้านการกีฬา
 - (๘) ยุทธศาสตร์ด้านการเมือง การบริหาร การปกครอง
 - ๑.แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ด้านกฎหมายและการมีส่วนร่วมของชุมชน
 - ๒.แนวทางส่งเสริมการบริหารจัดการภายในองค์กร นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างจิตสำนึก ค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน
- เป้าประสงค์
- ๑) มีโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ได้มาตรฐาน
 - ๒) ประชาชนมีความสุข คุณภาพชีวิตดี การศึกษามีคุณภาพ บริการสาธารณสุข สุขภาพร่างกายแข็งแรงการสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน
 - ๓) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการมีส่วนร่วมมากขึ้น
 - ๔) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวทางการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสินค้าทางการเกษตรมีคุณภาพ ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น
 - ๕) สืบสานอนุรักษ์ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ๖) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการจัดระเบียบสังคม ชุมชน
 - ๗) การบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ รวดเร็วเข้าถึงทำงานเชิงรุก



๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๕ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก	
๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน	๑. กองช่าง
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๒. สำนักปลัด
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	๓. สำนักปลัด
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔. สำนักปลัด
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร	๕. ทุกส่วนราชการ
๖. การส่งเสริมการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพ	๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๗. สำนักปลัด
ภารกิจรอง	
๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ	๒. สำนักปลัด
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร	๓. สำนักปลัด
๔. การวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน	๔. กองคลัง
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน	๕. สำนักปลัด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง กำหนดโครงสร้าง ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมทั้งหมด ๓๗ อัตรา

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน



โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงานตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะล่อง ได้พิจารณาอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเพื่อให้สามารถบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด อาทิเช่น คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ความเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบหลัก ประกอบกับวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับกำหนดทิศทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในอนาคตเพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานภายใต้โครงสร้างส่วนราชการ/อำนาจหน้าที่/ภารกิจงาน ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ/ภารกิจ/อำนาจหน้าที่	แนวทางแก้ไขปัญหา
สำนักปลัด หน้าที่ความรับผิดชอบ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และ	- กรณีตำแหน่งว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะล่องดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างให้เต็มกรอบอัตรากำลัง โดยการขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน การประกาศรับโอน (ย้าย) ตามลำดับ



โครงสร้างส่วนราชการ/ภารกิจ/อำนาจหน้าที่	แนวทางแก้ไขปัญหา
<p>ผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง มีคุณสมบัติเฉพาะบุคคลตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดพังงาฯ มีความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์</p>	<p>และประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับ การคัดเลือกในตำแหน่งพนักงานจ้าง - กรณีขออนุมัติกำหนดหรือยุบเลิก ตำแหน่ง</p> <p>พิจารณาเหตุผล ความจำเป็น ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและหรือปริมาณงานที่ลดลง ความจำเป็นก่อน/หลัง ของภารกิจงานที่สอดคล้องกับตำแหน่ง ในด้านนั้น ๆ ก่อนเพื่อเสนอขอความ เห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดพังงาฯปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป</p>
<p>กองคลัง</p> <p>หน้าที่รับผิดชอบ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงิน บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญา ทุกประเภท งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง มีคุณสมบัติเฉพาะบุคคลตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดพังงาฯ มีความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรฐาน</p>	<p>- กรณีตำแหน่งว่าง</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างให้เต็มกรอบอัตรากำลัง โดยการขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน การประกาศรับโอน (ย้าย) ตามลำดับ และประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับ การคัดเลือกในตำแหน่งพนักงานจ้าง - กรณีขออนุมัติกำหนดหรือยุบเลิก ตำแหน่ง ยังไม่มีความจำเป็นที่จะ กำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>



โครงสร้างส่วนราชการ/ภารกิจ/อำนาจหน้าที่	แนวทางแก้ไขปัญหา
<p>กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์</p> <p>กองช่าง</p> <p>หน้าที่รับผิดชอบ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง</p> <p>มีคุณสมบัติเฉพาะบุคคลตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดพังงา มีความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์</p>	<p>- กรณีตำแหน่งว่าง</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างให้เต็มกรอบอัตรากำลัง โดยการขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน การประกาศรับโอน (ย้าย) ตามลำดับ และประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับ การคัดเลือกในตำแหน่งพนักงานจ้าง</p> <p>- กรณีขออนุมัติกำหนดหรือยุบเลิกตำแหน่ง</p> <p>ภายหลังประกาศใช้แผนฯ และอาจมีการพิจารณาขยับเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร</p>
<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>หน้าที่รับผิดชอบ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้ง การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และ การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐม ศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิกภาพและกองทุนเพื่อ การศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณี ยังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>- กรณีตำแหน่งว่าง</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ใช้วิธีการรับโอน (ย้าย) เพื่อแก้ไข ปัญหาในเบื้องต้น และหากไม่มีผู้ ประสงค์ ขอโอน (ย้าย) มาดำรง ตำแหน่ง จะดำเนินการรายงานไปยัง ก.อบต.จังหวัดพังงา เพื่อขอใช้บัญชี ผู้สอบ สอบแข่งขันได้ตามลำดับ</p> <p>- กรณีขออนุมัติกำหนดหรือยุบเลิก ตำแหน่ง</p> <p>ยังไม่มี ความจำเป็นที่จะกำหนด ตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่งในระยะ เวลา ๓ ปี</p>



โครงสร้างส่วนราชการ/ภารกิจ/อำนาจหน้าที่	แนวทางแก้ไขปัญหา
<p>คุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง มีคุณสมบัติเฉพาะบุคคลตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดพังงาฯ มีความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตาม ความรู้ความสามารถและประสบการณ์</p>	
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน หน้าที่รับผิดชอบ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐาน การเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บ รักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายใน ของ หน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่ หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง มีคุณสมบัติเฉพาะบุคคลตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดพังงาฯ มีความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตาม ความรู้ความสามารถและประสบการณ์</p>	<p>- กรณีตำแหน่งว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ใช้วิธีการรับโอน (ย้าย) เพื่อแก้ไข ปัญหาในเบื้องต้น และหากไม่มีผู้ ประสงค์ ขอโอน (ย้าย) มาดำรง ตำแหน่ง จะดำเนินการรายงานไปยัง ก.อบต.จังหวัดพังงา เพื่อขอใช้บัญชี ผู้สอบ สอบแข่งขันได้ตามลำดับ</p>

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง กำหนดภารกิจด้านการส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีดังนี้



โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการและการพาณิชย์ ๑.๔ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>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</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานบริหารทั่วไป ๓.๒ งานกิจการประปา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๕ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p>	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานการศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	
	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี ๕.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี ๕.๓ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕.๔ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ และรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๕.๕ งานบริการข้อมูล สถิติ</p>	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง กำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่จะใช้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการแล้วนำมาวิเคราะห์การใช้หรือกำหนดตำแหน่ง ประเภท ตำแหน่ง สายงาน จำนวนกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน คุ่มค่าและประหยัด เหมาะสมกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ผลลัพธ์ของงานราชการต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นสำคัญ ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่ง ประเภท ตำแหน่ง จำนวนอัตรากำลัง ระดับตำแหน่ง ต้องสอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการและมีภารกิจงานรองรับ ภายหลังจากดำเนินงานตามภารกิจ หากองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีภารกิจใหม่เพิ่มขึ้นตาม นโยบายภาครัฐหรือมีปริมาณงานภายใต้ส่วนราชการใดเพิ่มขึ้นหรือลดลง อาจพิจารณากำหนดตำแหน่งหรือยุบ เลิกตำแหน่งให้เหมาะสมสอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการต่อไป โดยเริ่มแรกได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายในโครงสร้างส่วนราชการต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เกาะพระทอง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน ก.อบต. สรรหา <i>จ.ป.</i>
สำนักปลัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน ก.อบต. สรรหา <i>จ.ป.</i>
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อบต.สรรหาเอง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	✓ ร้องขอ กสส. ดำเนินการ <i>จ.ป.</i>
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	อบต.สรรหาเอง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อบต.สรรหาเอง
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	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	✓รายงาน ก.อบต. สรรหา ๙/๒
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อบต.สรรหาเอง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อบต.สรรหาเอง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	✓รายงาน ก.อบต. สรรหา
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อบต.สรรหาเอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	✓รายงาน ก.อบต. สรรหา
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (มอแกน)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑			✓การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับ แจ้งการจัดสรรงบประมาณ จากสำนักงบประมาณแล้ว
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อบต.สรรหาเอง
รวม	๓๖	๓๗	๓๗	๓๗	-	-	-	



๘. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสถาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่ง/ค่าตอบแทนที่ต้องใช้					อัตราค่าตอบแทน/เดือน					ค่าใช้จ่ายทั้งหมด (๓)					ค่าใช้จ่ายรวม (๔)					หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ ต้น	๑	๑	๕๔,๘๐๔	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๕๘๖,๐๔๐	๖๕๕,๓๖๐	๗๒๔,๐๔๐	๒,๙๖๕,๔๘๐	๓,๙๖๕,๔๘๐	๔,๙๖๕,๔๘๐	ว่างเต็ม				
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๙,๓๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐,๖๒๐	๔๐,๖๒๐	๔๐,๖๒๐	๑๒๑,๘๖๐	๑๒๑,๘๖๐	๑๒๑,๘๖๐	ว่างเต็ม				
๓	นักบริหารการบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๕,๔๔๐	๒๕,๔๔๐	๒๕,๔๔๐	๗๘,๕๖๐	๗๘,๕๖๐	๗๘,๕๖๐	ว่างเต็ม				
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๓๘,๒๔๐	๓๘,๒๔๐	๓๘,๒๔๐	๑๑๓,๕๖๐	๑๑๓,๕๖๐	๑๑๓,๕๖๐	ว่างเต็ม				
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๑๙,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๒๑,๗๔๐	๒๑,๗๔๐	๒๑,๗๔๐	๖๕,๘๔๐	๖๕,๘๔๐	๖๕,๘๔๐	ว่างเต็ม				
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./จจ.	๑	๑	๒๘,๗๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๒๐	๙,๖๒๐	๙,๖๒๐	๓๘,๓๖๐	๓๘,๓๖๐	๓๘,๓๖๐	๑๑๖,๗๔๐	๑๑๖,๗๔๐	๑๑๖,๗๔๐	ว่างเต็ม				
๗	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปจ./จจ.	๑	๐	๒๘,๗๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๒๐	๙,๖๒๐	๙,๖๒๐	๓๘,๓๖๐	๓๘,๓๖๐	๓๘,๓๖๐	๑๑๖,๗๔๐	๑๑๖,๗๔๐	๑๑๖,๗๔๐	ว่างเต็ม				
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕,๘๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๔๘,๔๔๐	๔๘,๔๔๐	๔๘,๔๔๐	๑๔๖,๘๘๐	๑๔๖,๘๘๐	๑๔๖,๘๘๐	ว่างเต็ม				
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./จจ.	๑	๐	๒๘,๗๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๒๐	๙,๖๒๐	๙,๖๒๐	๓๘,๓๖๐	๓๘,๓๖๐	๓๘,๓๖๐	๑๑๖,๗๔๐	๑๑๖,๗๔๐	๑๑๖,๗๔๐	ว่างเต็ม				
๑๐	พนักงานเจ้าพนักงานการคลัง		๑	๐	๓๓,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๕๒๐	๙,๕๒๐	๙,๕๒๐	๔๒,๘๐๐	๔๒,๘๐๐	๔๒,๘๐๐	๑๒๖,๑๒๐	๑๒๖,๑๒๐	๑๒๖,๑๒๐	ว่างเต็ม				
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการ ท่องเที่ยว		๑	๑	๑๑,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๘๘๐	๓,๘๘๐	๓,๘๘๐	๑๕,๖๘๐	๑๕,๖๘๐	๑๕,๖๘๐	๔๖,๓๖๐	๔๖,๓๖๐	๔๖,๓๖๐	ว่างเต็ม				
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๑	๐	๑๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๒๔,๔๐๐	๒๔,๔๐๐	๒๔,๔๐๐	๗๕,๖๐๐	๗๕,๖๐๐	๗๕,๖๐๐	ว่างเต็ม				
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๘,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๒๕,๐๘๐	๒๕,๐๘๐	๒๕,๐๘๐	๗๖,๘๐๐	๗๖,๘๐๐	๗๖,๘๐๐	(๑๑,๙๖๐)				
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑๙,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๘๐	๖,๖๘๐	๖,๖๘๐	๒๖,๔๘๐	๒๖,๔๘๐	๒๖,๔๘๐	๘๒,๘๐๐	๘๒,๘๐๐	๘๒,๘๐๐	(๑๘,๙๐๐)				
๑๕	พนักงานเจ้าพนักงานไป		๑	๑	๑๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๑๔,๐๐๐	๑๔,๐๐๐	๑๔,๐๐๐	๔๖,๐๐๐	๔๖,๐๐๐	๔๖,๐๐๐	(๘,๐๐๐)				
๑๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๑๔,๐๐๐	๑๔,๐๐๐	๑๔,๐๐๐	๔๖,๐๐๐	๔๖,๐๐๐	๔๖,๐๐๐	(๘,๐๐๐)				
๑๗	กองคลัง (๑๘)		๑	๑	๑๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๑๔,๐๐๐	๑๔,๐๐๐	๑๔,๐๐๐	๔๖,๐๐๐	๔๖,๐๐๐	๔๖,๐๐๐	ว่างเต็ม				
๑๘	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๐	๓๘,๖๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๐๖,๐๐๐	๑๐๖,๐๐๐	๑๐๖,๐๐๐	๓๒๖,๖๒๐	๓๒๖,๖๒๐	๓๒๖,๖๒๐	ว่างเต็ม				
๑๙	นักวิชาการส่งเสริมและสนับสนุน เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชจ.	๑	๐	๓๕,๘๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	ว่างเต็ม				

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ที่	ชื่อสถานที่	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ขอขุดเงิน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องจ่าย ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๑)			ค่าใช้จ่ายรวม (๒)			หมายเหตุ		
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙	
	กองคลัง (๑๔) (ต่อ)																			
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายปัด	ช.ง.	๑	๒๔๕,๓๒๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๙๐๐	๒๕๕,๕๒๐	๒๖๕,๕๐๐	๒๖๕,๕๐๐	(๒๐,๓๒๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๒๓,๕๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๐๐	๘,๘๐๐	๘,๘๐๐	๑๑๗,๒๐๐	๑๒๖,๓๐๐	๑๒๖,๓๐๐	(๙,๕๐๐)	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายปัด	-	๑	๑๕๓,๕๒๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๑๔๗,๘๒๐	๑๕๓,๗๕๐	๑๕๓,๗๕๐	(๑๐,๙๐๐)	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๒๕,๕๕๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๕๐	๕,๒๕๐	๕,๕๐๐	๑๒๐,๕๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	(๑๐,๓๐๐)	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	๑	๑๓๕,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๒๐	๑๓๐,๐๐๐	๑๓๕,๕๒๐	๑๓๕,๕๒๐	๖,๐๐๐	
	กองช่าง (๑๕)																			
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค.น.	๑	๓๔๓,๖๐๐	๕๒๐,๐๐๐	๕๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๓๐,๐๐๐	๔๓๐,๐๐๐	๔๓๐,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
๒๖	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๕๗,๙๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๒๕๓,๑๘๐	๒๕๓,๑๘๐	๒๕๓,๑๘๐	๖,๐๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๓๕,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๒๐	๖,๐๐๐	๑๒๙,๕๒๐	๑๓๕,๒๒๐	๑๓๕,๒๒๐	(๑๐,๕๐๐)	
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑๓๕,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๒๐	๖,๐๐๐	๑๒๙,๕๒๐	๑๓๕,๒๒๐	๑๓๕,๒๒๐	(๑๐,๕๐๐)	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๑๒,๕๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๒๐	๔,๗๒๐	๕,๐๐๐	๑๐๗,๙๘๐	๑๑๓,๕๐๐	๑๑๓,๕๐๐	(๕,๕๐๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)																			
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ค.น.	๑	๓๔๓,๖๐๐	๕๒๐,๐๐๐	๕๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๓๐,๐๐๐	๔๓๐,๐๐๐	๔๓๐,๐๐๐	๖,๐๐๐	
	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑๕๖,๑๒๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๒๐	๕,๓๒๐	๕,๓๒๐	๑๕๐,๘๐๐	๑๕๖,๑๒๐	๑๕๖,๑๒๐	(๑๐,๙๐๐)	
๓๓	ผู้อำนวยการสำนักงานธุรการ		๑	๑๕๓,๕๒๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๑๔๗,๘๒๐	๑๕๓,๗๕๐	๑๕๓,๗๕๐	(๑๐,๙๐๐)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เมืองเก่า)																			
๓๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	๖,๐๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณครู) (๑๕,๐๐๐)		๒	๓๖๐,๐๐๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	๓๒๙,๕๐๐	๓๒๙,๕๐๐	๓๒๙,๕๐๐	๖,๐๐๐	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ที่	ชื่อสถาน ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คิดว่าต้องໃຊ້ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า						อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)		ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ	
			จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
	หน่วยตรวจลดภาษี (๒)																	
๓๖	นักวิชาการตรวจสอบภาษี	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
(๕)	รวม	๓๗	๓๗	๔,๕๖๖,๙๕๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๖	๓๖	๓๖	+๕	๐	๒๗๗,๒๕๐	๓๐๐,๒๕๐	๓๐๓,๒๕๐	๔,๕๕๒,๒๒๐	๔,๕๕๒,๒๒๐	๔,๕๕๒,๒๒๐	๔,๕๕๒,๒๒๐	
(๖)	ประมาณการประหยัดงบประมาณ ๑๕%													๑,๓๓๑,๒๖๒	๑,๓๓๑,๒๖๒	๑,๓๓๑,๒๖๒	๑,๓๓๑,๒๖๒	
(๗)	รวมเงินค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													๑,๑๑๘,๙๕๘	๑,๑๑๘,๙๕๘	๑,๑๑๘,๙๕๘	๑,๑๑๘,๙๕๘	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณจ่าย													๓๖๗,๕๙๕	๓๖๗,๕๙๕	๓๖๗,๕๙๕	๓๖๗,๕๙๕	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการปรับเพิ่มเงินเดือน ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
 สหรั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการปรับเพิ่มเงินเดือน ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
 บุคคลอื่นท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ สำหรับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับประมงฯ ฟ้าฟ้า สถานีขนส่งหรือกิจการสถานีรถไฟ และที่ตั้งงบประมาณไว้รับข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติใหม่รวม
 เป็นฐานการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

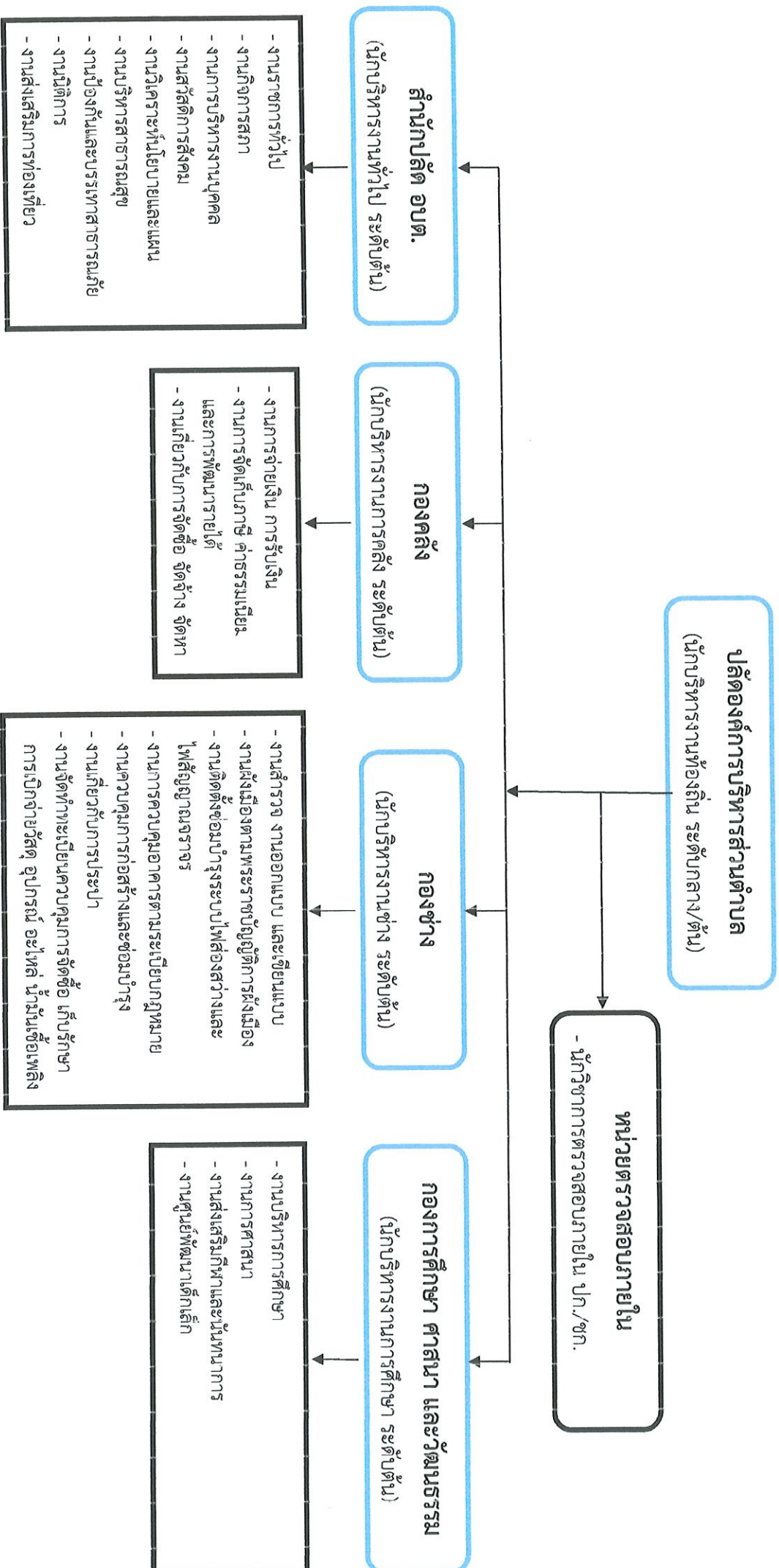
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๒๗,๓๐๐,๐๐๐ บาท)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒๘,๖๖๕,๐๐๐ บาท (๒๗,๓๐๐,๐๐๐x๕%)+๒๗,๓๐๐,๐๐๐ = ๒๘,๖๖๕,๐๐๐
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๐,๐๓๘,๒๕๐ บาท (๒๘,๖๖๕,๐๐๐x๕%)+๒๗,๓๐๐,๐๐๐ = ๓๐,๐๓๘,๒๕๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๓๐,๐๓๘,๒๕๐ บาท)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๑,๖๖๕,๐๐๐ บาท (๓๐,๐๓๘,๒๕๐x๕%)+๓๐,๐๓๘,๒๕๐ = ๓๑,๖๖๕,๐๐๐
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๓,๖๖๕,๐๐๐ บาท (๓๑,๖๖๕,๐๐๐x๕%)+๓๐,๐๓๘,๒๕๐ = ๓๓,๖๖๕,๐๐๐

ข้าราชการภายใน ถูกจ้างระจำโดยอื่น รวมถึงข้าราชการรัฐ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุชื่อผู้ถูกรับตำแหน่งในแผน
 อัตราค่าจ้าง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ (ตำแหน่งและชื่อ)
 : ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นโดยให้เพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเงินอุดหนุนที่
 มา ๐๘๐๘๔/๖๘๔๘ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดแหล่งที่มาของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นอัตราค่าใช้จ่ายด้านบริหารงาน
 บุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ด้วย
 : ให้นำบันทึกข้อมูลเรื่องลำดับชั้นราชการ (ลำดับ กอ๓ หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 *ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลเงินเดือนของบัญชีแสดงเงินเดือนผู้ตำแหน่งและภารกิจที่แสดงตำแหน่งในสัปดาห์
 *ข้อมูลเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลเงินประจำตำแหน่งและภารกิจที่แสดงตำแหน่งในสัปดาห์



๓๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

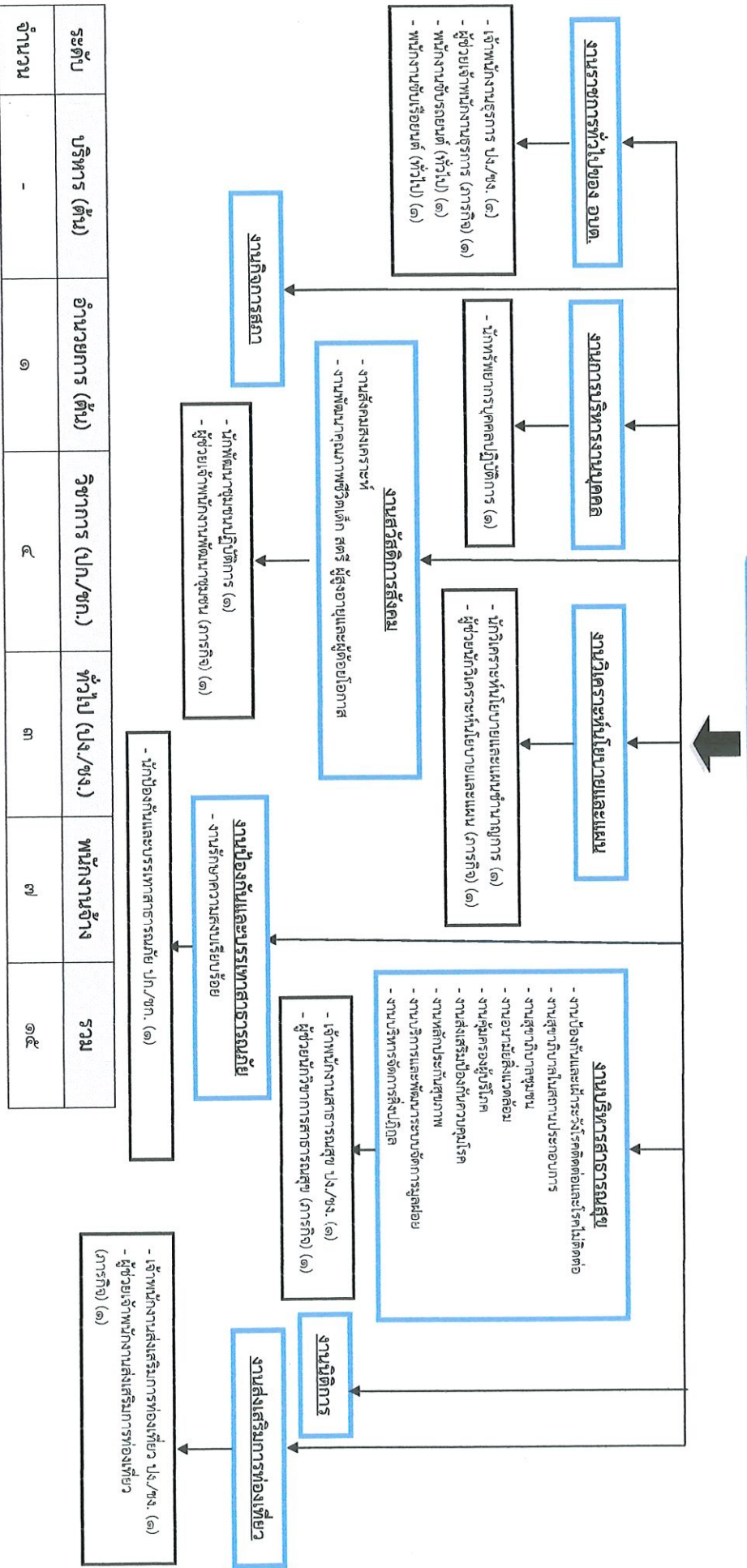


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะลวยของ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น (๑)

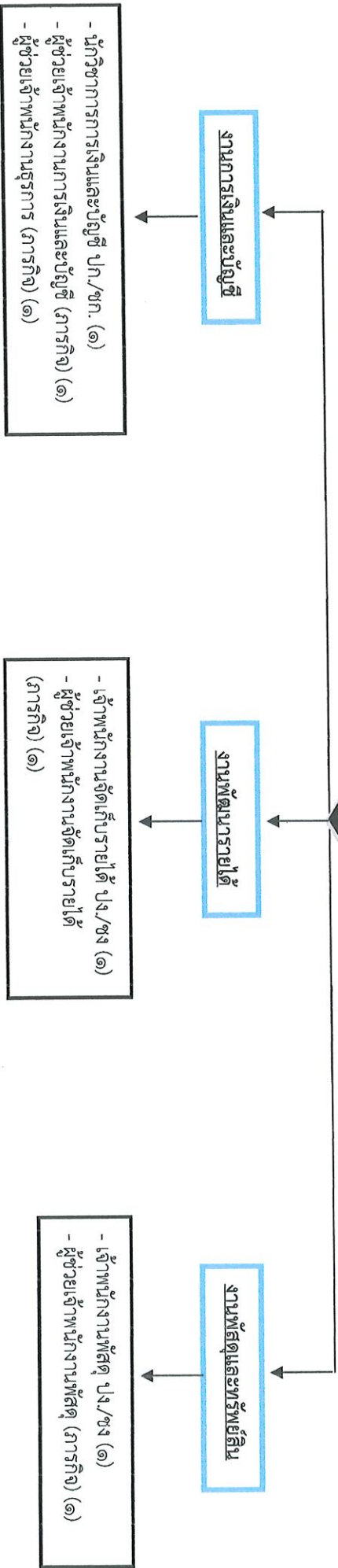


ระดับ	บริหาร (ต้น)	อำนาจการ (ต้น)	วิชาการ (ปก/ชก.)	ทั่วไป (ปง/ชง.)	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	๑	๔	๓	๗	๑๕

แผนองค์กรกำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะลวย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



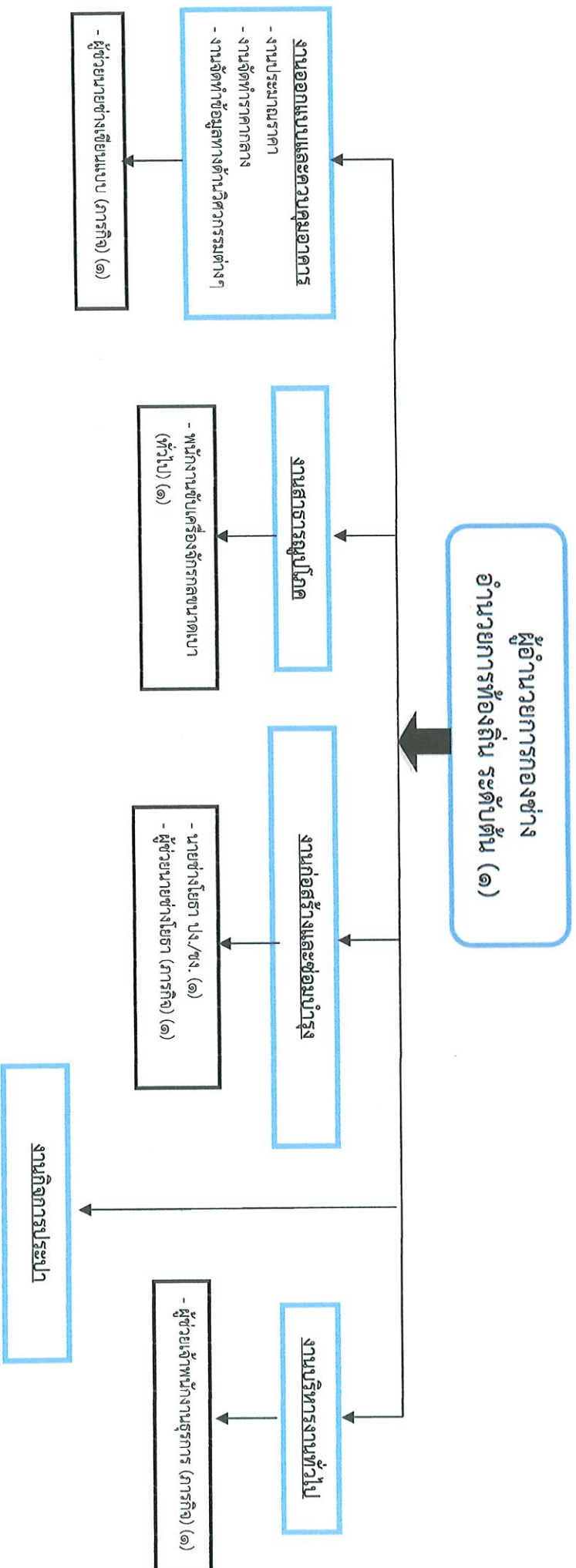
**ผู้อำนวยการกองคลัง
ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (๑)**



ระดับ	บริหาร (ต้น)	อำนาจการ (ต้น)	วิชาการ (ปก./ชก.)	ทั่วไป (ปง./ชง.)	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	๑	๑	๒	๔	๘



โครงสร้างของกองช่าง

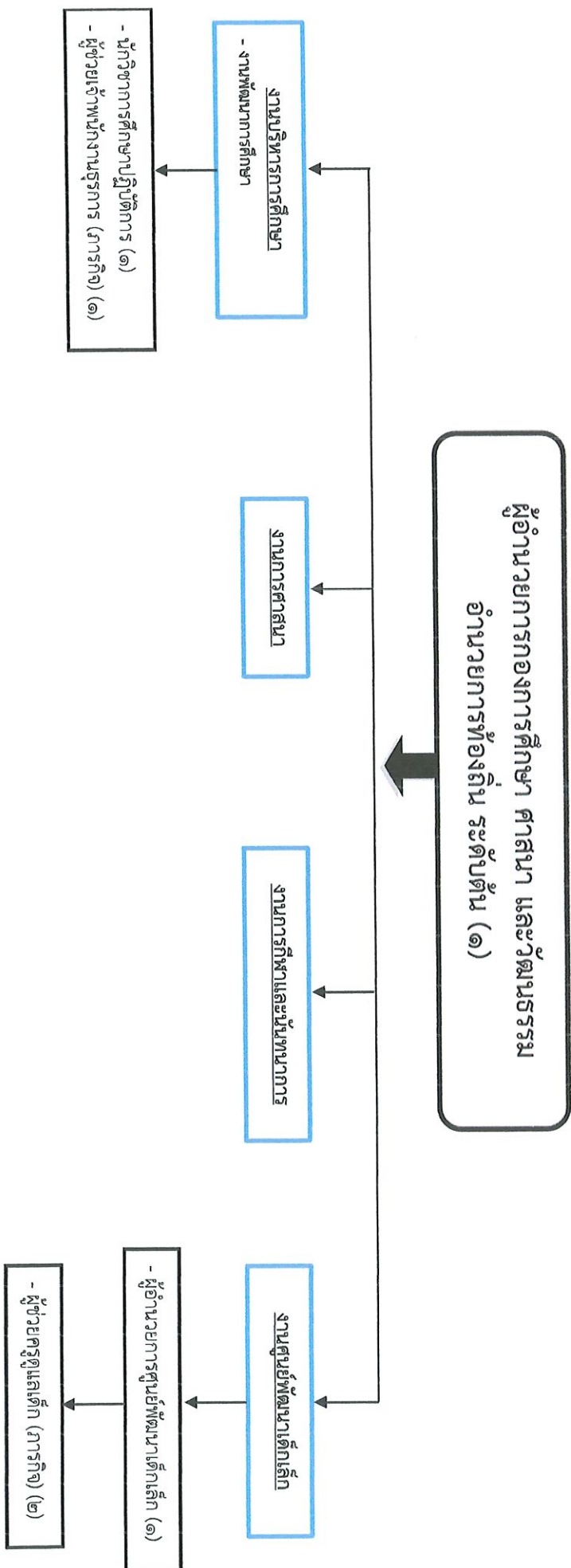


ระดับ	บริหาร (ต้น)	อำนาจการ (ต้น)	วิชาการ (ป.ก./ช.ก.)	ทั่วไป (ป.ง./ช.ง.)	พนักงานช่าง	รวม
จำนวน	-	๑	-	๑	๓	๕



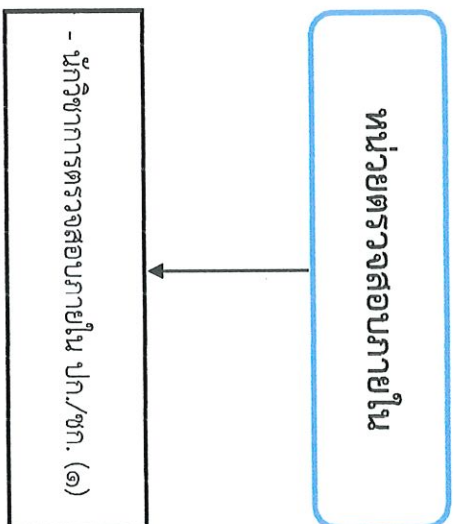


จำนวน	-	๑	๑	-	๓	๕
ระดับ	บริหาร (ต้น)	อำนาจการ (ต้น)	วิชาการ (ปว/ช.ก.)	ครู	พนักงานจ้าง	รวม



โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะลวย และวัฒนธรรม

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหาร (ต.ม)	อำนวยการ (ต.ม)	วิชาการ (ปก./ชก.)	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	-	๑	-	๑



๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
๑	(ว่าง)		๓๔-๓๐-๐๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๔-๓๐-๐๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (๔๕,๖๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	(ว่างเต็ม) ๗๖๖,๐๔๐
พนักงานส่วนตำบล												
๒	(ว่าง)		๓๔-๓๐-๐๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	คัน	๓๔-๓๐-๐๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	คัน	๓๓๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐
๓	นางสาววราภรณ์ จงจิตต์	ร.บ. (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๓๔-๓๐-๐๒๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๔-๓๐-๐๒๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๒๓๗,๖๐๐ (๒๔,๘๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๔	นางนงนุชชา ชุมภักดิ์	ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๓๔-๓๐-๐๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๔-๓๐-๐๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๔๘,๓๒๐ (๒๔,๘๖๐x๑๒)	-	-	๓๔๘,๓๒๐
๕	นายกมล คชชู	ศศ.บ. (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๓๔-๓๐-๐๒๑๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๔-๓๐-๐๒๑๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๖	(ว่าง)		๓๔-๓๐-๐๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง/ร.ง.	๓๔-๓๐-๐๒๑๐๓-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๓๔๘,๓๒๐ (๒๔,๖๓๐x ๑๒)	-	-	(กำหนดใหม่) ๓๕๕,๓๒๐
๗	(ว่าง)		๓๔-๓๐-๐๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง/ร.ง.	๓๔-๓๐-๐๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง/ร.ง.	๒๘๗,๘๐๐ (๒๘,๕๒๕x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๘๗,๘๐๐
๘	(ว่าง)		๓๔-๓๐-๐๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ป.ง/ร.ง.	๓๔-๓๐-๐๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ป.ง/ร.ง.	๒๘๗,๘๐๐ (๒๘,๕๒๕x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๘๗,๘๐๐
๙	(ว่าง)		๓๔-๓๐-๐๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ร.ง.	๓๔-๓๐-๐๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ร.ง.	๒๘๗,๘๐๐ (๒๘,๕๒๕x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๘๗,๘๐๐
พนักงานจ้าง												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๐	(ว่าง)		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๘๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๓๘,๐๐๐
๑๑	นางสาวจุฑาทิพย์ กสิ์ทะผล		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว		๑๓๗,๓๖๐ (๑๓,๘๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๗,๓๖๐
๑๒	(ว่าง)		-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๑๘๖,๐๐๐ (๑๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๘๖,๐๐๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะรือของ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๓	นางสาวปริศนา ขอสกุล	บธ.บ. (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๓๐,๕๐๐ (๑๔,๙๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๐,๕๐๐	
๓๔	นายบรรณิทธิ์ เมื่อดงเจริญ	บธ.บ. (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๓	นายวีระจรรย์ สุนทร	ปว.ส. (เกษตร)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	นายอภิชาติ ทองวรส	ป.๖ (ประถมศึกษาตอนปลาย)	-	พนักงานขับเรือยนต์	-	-	พนักงานขับเรือยนต์	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง (๐๔)												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๕	(ว่าง)	-	๓๔-๓-๐-๔๒๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔-๓-๐-๔๒๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐
๓๖	(ว่าง)	-	๓๔-๓-๐-๔๒๐๑-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ ช.ก.	๓๔-๓-๐-๔๒๐๑-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๘,๖๒๐x ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (๒๘,๖๒๐x ๑๒)
๓๗	(ว่าง)	-	๓๔-๓-๐-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ ช.ง.	๓๔-๓-๐-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ ช.ง.	๒๘๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๘๗,๙๐๐
๓๘	นางสาวรัชชัญญา จินดาพล	ศศ.บ. (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๓๔-๓-๐-๔๒๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	๓๔-๓-๐-๔๒๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ ช.ง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
พนักงานจ้าง												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๔	นางสาวนริศรัศม์ เหล่าบุญเกษม	ปว.ช. (พาณิชยการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
๒๔	นางสาวอุษณีย์ แซ่ตั้ง	บธ.บ. (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐	
๒๔	นางสาวเจนจิรา กล้าทะเล	อนุปริญญา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๒๔,๔๔๐ (๑๐,๓๗๐x๑๒)	-	-	๑๒๔,๔๔๐	
๒๔	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๓๘,๐๐๐	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง (๐๕)												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๕	(ว่าง)	-	๓๔-๓-๐๕-๒๑๑๐๑๑	ผู้ชำนาญการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔-๓-๐๕-๒๑๑๐๑๑	ผู้ชำนาญการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐
๒๗	(ว่าง)	-	๓๔-๓-๐๕-๒๑๑๐๑๑	นายช่างโยธา	ป.ช.ง.	๓๔-๓-๐๕-๒๑๑๐๑๑	นายช่างโยธา	ป.ช.ง.	๒๘๗,๘๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๘๗,๘๐๐
พนักงานช่างตามภารกิจ												
๒๘	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๓๘,๐๐๐
๒๙	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๓๘,๐๐๐
๓๐	นางสาวจิราพร เกิดดี	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การบัญชี)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๒,๘๐๐ (๘,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๒	(ว่าง)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๕)												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๕	(ว่าง)	-	๓๔-๓-๐๕-๒๑๑๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๔-๓-๐๕-๒๑๑๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐
๓๖	นางเนตรนภา ชูเชื้อ	ค.บ.	๓๔-๓-๐๕-๒๑๑๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๓๔-๓-๐๕-๒๑๑๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๘,๓๒๐ (๒๘,๘๖๐x๑๒)	-	-	๓๕๘,๓๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๗	นางสาวอุษิลา นางสันเทียะ	นธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (บริหารธุรกิจบัญชี)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (มอบนาง)												
๓๘	(ว่าง)	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้คณะกรรมการคัดเลือกเมื่อได้รับอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว		(ว่างเต็ม)	
พนักงานจ้าง												
๔๐	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๑๘๐,๐๐๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๔๑	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	(ว่างเดิม) ๑๘๐,๐๐๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)													
พนักงานส่วนตำบล													
๕๕	(ว่าง)	-	๓๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	พ.ร.ท.	๓๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	พ.ร.ท.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x ๑๒)	-	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบล เกาะพระทอง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วน ราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบล เกาะพระทอง ทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับพนักงานส่วนตำบล ในการระบุทักษะด้านดิจิทัลที่ควรต้องพัฒนา และนำข้อมูลทักษะ ด้านดิจิทัลของบุคลากร ไปวางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดได้อย่างเหมาะสม โดยได้ พิจารณากำหนดทักษะด้านดิจิทัลสำหรับพนักงานส่วนตำบลกลุ่มต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้เป็นกรอบในการเตรียม ความพร้อมและเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง ในการปรับเปลี่ยนเป็นภาครัฐดิจิทัล และสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการ เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ตามแนวทาง ข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุม เชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ



ประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลเกาะพระทอง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนาจ



ความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม 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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์กรบริหารส่วนตำบลเกาะพะง่องยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะง่อง ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะง่อง ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะง่อง

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 ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
 - ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
 - ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ขอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
 - ๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ
 - ๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
 - ๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้อไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย
 - ๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น
 - ๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ
 - ๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ
 - ๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย
 - ๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้
- ๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น
 - ๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย
 - ๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่
 - ๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก
 - ๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม
 - ๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ
 - ๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทํานิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย



๕.การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรมยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุภาพ โดยไม่ทลึงเลียง 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 พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ



๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัตราค่าเสียไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือ ถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบ สิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการ และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและ เสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การ อันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่ กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูล ข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทาง ดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลัง ความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและ มาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลัง ความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือ ของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่น โดยมีขอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติใน วิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี



๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่ตั้งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพท์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาศักยภาพให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักษาศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ท่วมทศตปีปัญญา ความรู้ ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน



๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีใน

หน่วยงาน

-ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณลักษณะสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้ง่อนไขความรู้และคุณธรรม



- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดสาหัส ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขั้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชัน ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง หรืออาจเกิดผลกระทบต่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

