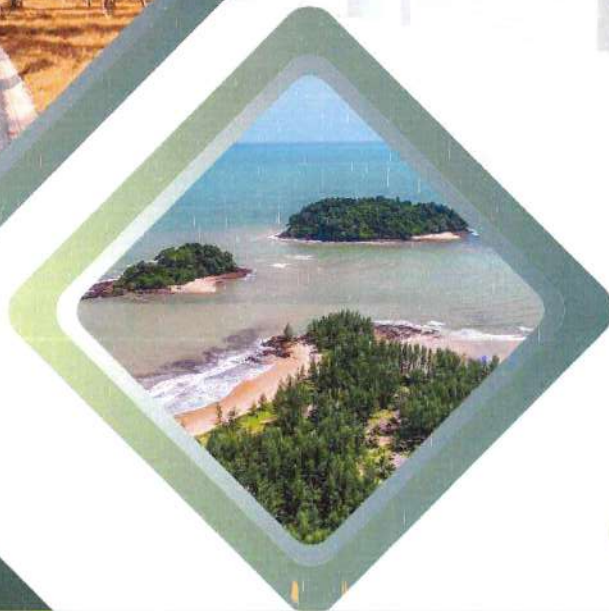
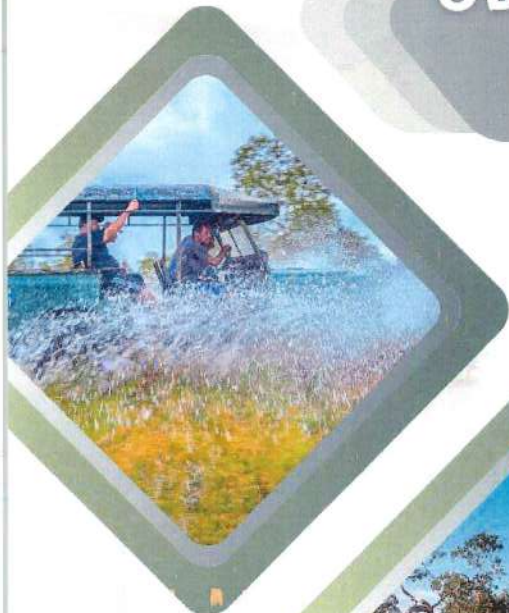




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง
อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา



HR



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งในห้วงระยะเวลา ๓ ปี เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๙

(ลงชื่อ)

(นายอรรถพล มีเพียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง
อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง	๔๗

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง อยู่ภายใต้เงื่อนไขดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง 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 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน จัดทำกรอบกำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดใน



กฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเกาะพระทองให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไข ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย การดำเนินการโดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดพังงา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการ



บริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามก็ตีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์การอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจจะมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่จำเป็นที่จะต้องถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการบริหารงานบุคคล ทต.ก. และงานการบริหารงานบุคคล อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

ตารางเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง

รายการข้อมูล	จำนวนข้อมูล		
	อบต.เกาะพระทอง	ทต.คุระบุรี	อบต.แม่นางขาว
ประเภทอบต.	สามัญ	สามัญ	สามัญ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙	๓๒,๐๐๐,๐๐๐	๕๕,๕๐๐,๐๐๐	๓๑,๕๐๐,๐๐๐
พื้นที่ (ตร.กม.)	๕๐๕.๖๓	๖	๑๖๐.๕๗
ประชากร (คน)	๑,๐๗๙	๓,๓๕๙	๕,๗๑๓
หมู่บ้าน	๕	๕	๙
กรอบอัตรากำลัง			
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	-	๑	-



รายการข้อมูล	จำนวนข้อมูล		
	อบต.เกาะพระทอง	ทต.คุระบุรี	อบต.แม่นางขาว
ส่วนราชการ			
☐ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล			
พนักงานส่วนตำบล	๘	๑๐	๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๕	๕
พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๖	๒
☐ กองคลัง			
พนักงานส่วนตำบล	๔	๔	๔
ลูกจ้างประจำ	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	๗	๓
พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	-
☐ กองช่าง			
พนักงานส่วนตำบล	๒	๔	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๕	๒
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๗	-
☐ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
พนักงานส่วนตำบล	-	๔	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๗	-
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-
☐ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			
พนักงานส่วนตำบล	๓	๓	๑
พนักงานครู	-	๖	๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๓	๒
พนักงานจ้างทั่วไป	-	๔	-
☐ หน่วยตรวจสอบภายใน			
พนักงานส่วนตำบล	๑	๑	-
รวม	๓๓	๘๐	๒๕

ที่มา : อบต. แม่นางขาว ข้อมูล ณ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ และ
ทต. คุระบุรี ข้อมูล ณ วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙



๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน โดยให้ทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสม < การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จากกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มลดลง

☐ กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๑) กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร



โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

• ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายของการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

• สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

• กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่ายกระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าหน้าที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละ



ประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ดังนี้

· **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

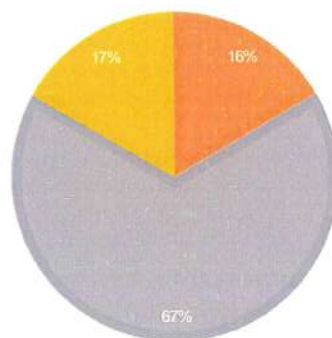
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

· **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.เกาะพระทอง

■ พนักงานส่วนตำบล ■ พนักงานจ้าง ■ พนักงานจ้างทั่วไป



(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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



ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

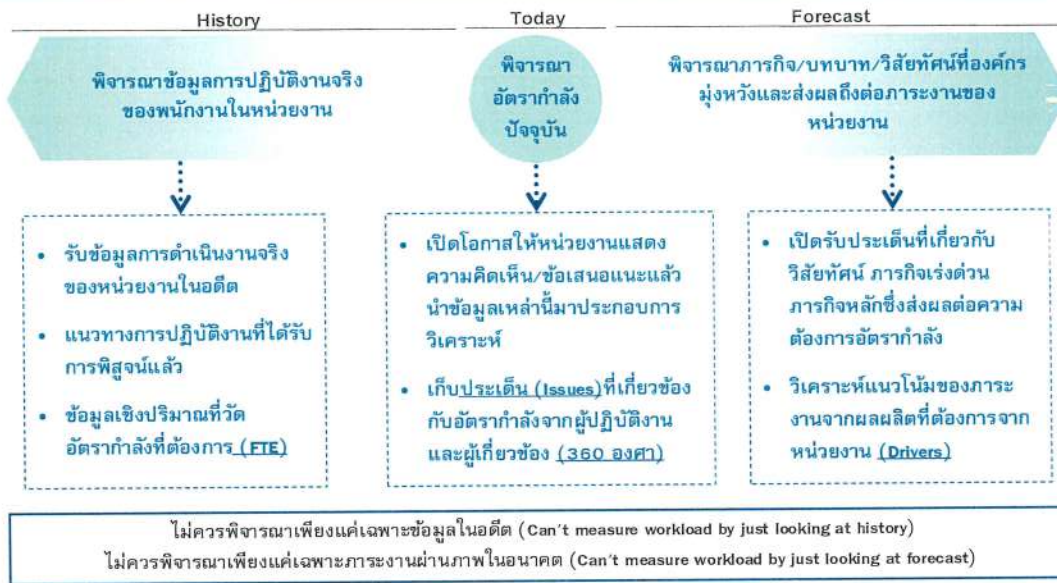
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน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

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

(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

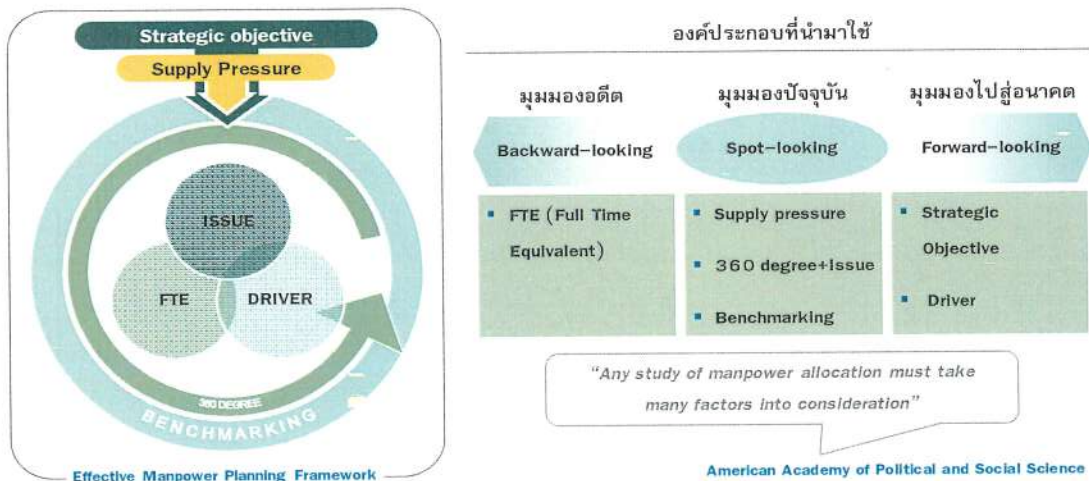
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือมิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์ห้มาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))





จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีอยู่ดังนี้



กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

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

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงาน ดังต่อไปนี้

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



- ☐ ไม่มีภาระงาน / ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- ☐ การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ 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 จำนวนวัน คูณด้วย จำนวนชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมงมี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ $\times$ ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐

นาที

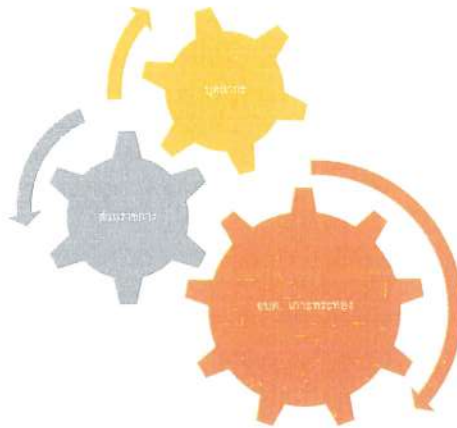
กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพร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

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

☐ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง พิจารณาพบว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้





□ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

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

กระเจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่นางขาว องค์การบริหารส่วนตำบลบางวัน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันพอสมควร แต่ไม่มากนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีความประสงค์รับโอน (ย้าย) และได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



☐ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหาการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล เกาะพระทอง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้น

๕) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง โดยรวม

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่า อันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น



☐ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
เกาะพระทอง

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เช่น กฎระเบียบ
การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน
 ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง และส่ง
คณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้
อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๙	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อบต. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต.แม่นางขาว ทต.กระบือ
มิถุนายน ๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุม คณะ กรรมการ จัดทำ แผน อัตรากำลัง	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลัง ที่มีอยู่และพิจารณา ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญ ของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
กรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๖๙	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุม พิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดพังงา
กันยายน ๒๕๖๙	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบต.ทราบ	ประกาศใช้แผนแผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.เกาะพระทอง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก พื้นที่ ๔๐๔.๖๓

ตารางกิโลเมตร เกาะพระทอง ที่ตั้งและอาณาเขต เกาะพระทองตั้งอยู่ภาคใต้ตอนกลางฝั่งทะเลอันดามันในพื้นที่ตำบลเกาะพระทอง อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการ อำเภอคุระบุรี ระยะห่างประมาณ ๑๕ กิโลเมตร ประกอบด้วยเกาะขนาดใหญ่ที่สำคัญ ๕ เกาะ คือ

๑. เกาะพระทองมีเนื้อที่ประมาณ ๖๓,๗๕๐ ไร่

๒. เกาะระมีเนื้อที่ประมาณ ๑๒,๑๘๗ ไร่

๓. เกาะทุ่งหมื่นเนื้อที่ประมาณ ๕,๐๐๐ ไร่

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

๕. หมู่เกาะสิมิลัน ๘๗,๕๐๐ ไร่

มีลักษณะเป็นที่ราบสันดอนทรายเนื้อที่กว้างใหญ่ เกิดจากการทับถมของตะกอนทรายที่ได้รับอิทธิพลจากคลื่นลมและกระแสน้ำทะเล นอกจากนั้นยังเกิดจากการทับถมของตะกอนจากเทือกเขาสูงฝั่งตะวันออกที่ถูกกระแสน้ำพัดพาเคลื่อนที่ตามแม่น้ำ และลำคลองสายต่างๆ จากเทือกเขาสูงฝั่งตะวันออกมารวมตัวกันบริเวณนี้ ในด้านพืชพันธุ์พื้เกาะพระทองประกอบด้วยสังคมพืชทั้งที่เป็น ป่าชายเลน ป่าชายหาด ป่าพรุ และทุ่งหญ้าสลับป่าเสม็ดเนื้อที่กว้างขวาง ตัวเกาะมีลำคลองมากมายหลายสายไหลตัดผ่านเข้าไปภายใน เช่น คลองชาด คลองห้างสูง คลองปีหลัง คลองสะยาเหนือ คลองสะยาใต้ ฯลฯ ซึ่งระดับน้ำในคลองเหล่านี้ได้รับอิทธิพลจากระดับน้ำทะเล ในบริเวณนี้จะพบสังคมพืชที่สำคัญ คือ ป่าชายเลน พันธุ์ไม้ที่พบ เช่น โกงกางใบเล็ก โกงกางใบใหญ่ ตะปวน เป็นต้น ลักษณะภูมิอากาศ มีภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อน และมีเพียง ๒ ฤดู คือ -ฤดูร้อน มี ๔ เดือน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ไปจนถึงเดือนเมษายน -ฤดูฝน มี ๘ เดือน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ไปจนถึงเดือนตุลาคม มีหมู่บ้านในการปกครอง ๔ หมู่บ้าน ๗๔๒ ครัวเรือน ประชากรทั้งสิ้น ๑,๐๗๙ คน แยกเป็นเพศชาย จำนวน ๕๗๕ คน เพศหญิง จำนวน ๕๐๔ คน ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการประมง เกษตรกรรม ปศุสัตว์ และการบริการ อีกทั้งในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีสถานที่ท่องเที่ยว ในพื้นที่ตำบลเกาะพระทอง เป็นพื้นที่ที่อุดมไปด้วยทรัพยากรทางธรรมชาติเหมาะแก่การท่องเที่ยวเชิงนิเวศและมีสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญ ได้แก่ อุทยานแห่งชาติหมู่เกาะสุรินทร์ และอุทยานแห่งชาติสิมิลัน เกาะพระทอง ทุ่งหญ้าสะวันนา

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถระบุปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชนในตำบลเกาะพระทอง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้



องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาวะการณ์และศักยภาพ เพื่อชี้ให้เห็นถึงศักยภาพ ปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้วิเคราะห์และกล่าวโดยสรุป ดังนี้

(๑) การวิเคราะห์ข้อมูล

☐ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สามารถจำแนก ได้ดังนี้

๑.๑) มีเส้นทางคมนาคม เป็นพื้นที่เกาะทั้งหมด ทำให้การเดินทางสัญจรไปมาในเกาะนั้นเป็นไปด้วยความลำบากและการที่จะเชื่อมต่อหรือสร้างถนนนั้นก็เสี่ยงต่อกฎหมายที่ประกาศมา ทำให้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองจะเข้าไปต่อเดิมนั้นเป็นการยากที่จะทำได้

๑.๒) การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันพื้นที่ตำบลเกาะพระทองยังไม่มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน มีไฟฟ้าใช้ในหมู่ที่ ๑ บ้านทุ่งดาบ เนื่องจากอยู่ระหว่างขั้นตอนการติดตั้งไฟฟ้าจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในส่วนของหมู่ที่ ๒ , ๓ , ๔ นั้น บางครัวเรือนใช้ไฟฟ้าโซล่าเซลล์ส่วนตัวและใช้ระบบปั่นไฟจากเครื่องปั่นไฟ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้ทำการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะด้วยรับโซล่าเซลล์ เพื่อให้มีไฟฟ้าส่องสว่างตลอดทางเดินเท้าและบริเวณพื้นที่ชุมชน

๑.๓) การประปา องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีประปาที่อยู่ในความรับผิดชอบและทางองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้ใช้งบประมาณในการจัดซื้อถังน้ำเพื่อให้ความช่วยเหลือด้านน้ำอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร ซึ่งสามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือนและมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี

(๒) การวิเคราะห์ข้อมูลสังคม

☐ ด้านการศึกษา

ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่พอใช้ ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ ได้การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง การสนับสนุนอาหารเสริม อาหารกลางวันให้กับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน และองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (มอแกน) เพื่อจัดการเรียนการสอนให้กับเด็กมอแกนที่อุทยานแห่งชาติหมู่เกาะสุรินทร์ ให้มีความรู้และมีพัฒนาการที่ดี

☐ ด้านค่านิยมของคนในพื้นที่

ประชากรมีกิจกรรมทางศาสนา (พุทธ) และประชากรบางรายที่ไปร่วมทำกิจกรรมของศาสนา (คริสต์) ด้วย ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ให้ความร่วมมือกันทำกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ผู้สูงอายุ ผู้พิการได้รับการดูแล ปัญหาคือ ประชากรในครัวเรือนมีการดื่มสุรา สูบบุหรี่ รวมทั้งที่เป็นครั้งคราว บางครัวเรือนขาดความอบอุ่น การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง คือ จัดกิจกรรมต่างๆ ในหมู่บ้าน พยายามที่จะให้ทุกส่วนทุกฝ่ายทุกคนมีส่วนร่วมและณรงค์ให้เห็นถึงโทษของการดื่มสุรา ให้หมู่บ้านเห็นความสำคัญของครอบครัว เช่น การแข่งขันกีฬาหมู่บ้าน งานประเพณี เป็นต้น



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

ภารกิจและอำนาจหน้าที่

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

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 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 การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔)) ๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษาไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น จึงกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔)) ๒.๔ การสังเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนทั้งด้วยสุขภาพพลานามัยและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น จึงกำหนดส่วนราชการ รองรับภารกิจ คือ สำนักปลัด



ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙)) ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘)) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน ดังนั้นจึงกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ คือ กองช่าง และสำนักปลัด
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗ (๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน 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 การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้น จึงกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาพาตบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับงานด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง



ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	(สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)

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 รักษาและหวงแหนธรรมชาติ ปราศจากมลพิษ" ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพความปลอดภัยด้านอาหาร และน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเกาะพระทองเป็นตำบลน่าอยู่ตลอดไป

☐ พันธกิจ

- ๑.พัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค ให้ชุมชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
- ๒.การส่งเสริมและสนับสนุนให้กลายเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่ศักยภาพเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย



☐ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานและเพียงพอ

๒.ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพพลานามัยที่ดี ได้รับการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง

๓.ท้องถิ่นเป็นเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพที่ดี

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 เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นรวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ 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



(๕) ยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยว

๑. แนวทางส่งเสริมปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๒. แนวทางการจัดแหล่งท่องเที่ยวแบบชุมชนมีส่วนร่วม
๓. แนวทางพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว

(๕) ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. แนวทางปลูกจิตสำนึกการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

(๖) ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข

๑. แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคระบาดในชุมชน

(๗) ยุทธศาสตร์ด้านการกีฬาและนันทนาการ

๑. แนวทางก่อสร้างปรับปรุงสถานกีฬาสถานที่ออกกำลังกาย
๒. แนวทางส่งเสริมกิจกรรมด้านการกีฬา

(๘) ยุทธศาสตร์ด้านการเมือง การบริหาร การปกครอง

๑. แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ด้านกฎหมายและการมีส่วนร่วมของชุมชน
๒. แนวทางส่งเสริมการบริหารจัดการภายในองค์กร นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างจิตสำนึก ค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน

☐ เป้าประสงค์

- ๑) มีโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ได้มาตรฐาน
- ๒) ประชาชนมีความสุข คุณภาพชีวิตดี การศึกษามีคุณภาพ บริการสาธารณสุข สุขภาพร่างกายแข็งแรงการสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน
- ๓) ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการมีส่วนร่วมมากขึ้น
- ๔) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสินค้าทางการเกษตรมีคุณภาพ ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น
- ๕) สืบสานอนุรักษ์ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการจัดระเบียบสังคม ชุมชน
- ๗) การบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ รวดเร็วเข้าถึงทำงานเชิงรุก



๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๕ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง ที่ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

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



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง กำหนดโครงสร้าง ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย

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

มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมทั้งหมด ๓๔ อัตรา

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบวาทะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัย ภายในเป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็ง ด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัย ภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีการ แก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ o มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้อง เสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงานตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้พิจารณาอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเพื่อให้สามารถบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด อาทิเช่น คุณสมบัติความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ความเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบหลัก ประกอบกับวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับกำหนดทิศทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในอนาคตเพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานภายใต้โครงสร้างส่วนราชการ/อำนาจหน้าที่/ภารกิจงาน ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ/ภารกิจ/อำนาจหน้าที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา
สำนักปลัด หน้าที่ความรับผิดชอบ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคมงานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการเฉพาะ รวมทั้ง กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไป ตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	- กรณีตำแหน่งว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างให้เต็มกรอบอัตรากำลังโดยการขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน การประกาศรับโอน (ย้าย) ตามลำดับ และประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งพนักงานจ้าง - กรณีขออนุมัติกำหนดหรือยุบเลิกตำแหน่ง พิจารณาเหตุผล ความจำเป็นปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและหรือปริมาณงานที่ลดลง ความจำเป็นก่อน/หลัง ของภารกิจงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งในด้านนั้น ๆ ก่อนเพื่อเสนอขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดพังงาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป



โครงสร้างส่วนราชการ/ภารกิจ/อำนาจหน้าที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา
คุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง มีคุณสมบัติเฉพาะบุคคลตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดพังงา มีความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์	
กองคลัง หน้าที่รับผิดชอบ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การ จัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บ รักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุก ประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงิน บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำ งบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะ การเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำ งบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญา ทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและ ทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง มีคุณสมบัติเฉพาะบุคคลตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด พังงา มีความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและ แต่งตั้งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	- กรณีตำแหน่งว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างให้ เต็มกรอบอัตรากำลัง โดยการขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน การประกาศรับโอน (ย้าย) ตามลำดับ และประกาศรับสมัครบุคคลเข้า รับ การคัดเลือกในตำแหน่งพนักงานจ้าง - กรณีขออนุมัติกำหนดหรือยุบเลิกตำแหน่ง ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือ ยุบเลิกตำแหน่งในระยะ เวลา ๓ ปี



โครงสร้างส่วนราชการ/ภารกิจ/อำนาจหน้าที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา
กองช่าง หน้าที่รับผิดชอบ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติ โครงสร้างพื้นฐาน อาคารสะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติ การผังเมือง งานการควบคุม	- กรณีตำแหน่งว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างให้เต็มกรอบอัตรากำลัง โดยการขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน การประกาศรับโอน (ย้าย) ตามลำดับ และประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หน้าที่รับผิดชอบ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษางานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิกภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง มีคุณสมบัติเฉพาะบุคคลตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดพังงาฯ มีความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์	- กรณีตำแหน่งว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ใช้วิธีการรับโอน (ย้าย) เพื่อแก้ไขปัญหาในเบื้องต้น และหากไม่มีผู้ประสงค์ ขอโอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง จะดำเนินการรายงานไปยัง ก.อบต.จังหวัดพังงา เพื่อขอใช้บัญชีผู้สอบสอบแข่งขันได้ตามลำดับ - กรณีขออนุมัติกำหนดหรือยุบเลิกตำแหน่ง ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี



โครงสร้างส่วนราชการ/ภารกิจ/อำนาจหน้าที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> หน้าที่รับผิดชอบ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชีเอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย <u>คุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง</u> มีคุณสมบัติเฉพาะบุคคลตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดพังงา มีความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์	- กรณีตำแหน่งว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ใช้วิธีการรับโอน (ย้าย) เพื่อแก้ไขปัญหาในเบื้องต้น และหากไม่มีผู้ประสงค์ ขอโอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง จะดำเนินการรายงานไปยัง ก.อบต.จังหวัดพังงา เพื่อขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง กำหนดภารกิจด้านการส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีดังนี้



โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด 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	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานราชการทั่วไป ๑.๒ งานกิจการสภา ๑.๓ งานการบริหารงานบุคคล ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานนิติการ ๑.๘ งานบริหารสาธารณสุข ๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไป ๓.๒ งานกิจการประปา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๕ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไป ๓.๒ งานกิจการประปา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๕ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานการศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานการศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี ๕.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี ๕.๓ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕.๔ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ และรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๕.๕ งานบริการข้อมูล สถิติ	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี ๕.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี ๕.๓ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕.๔ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ และรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๕.๕ งานบริการข้อมูล สถิติ	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง กำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่จะใช้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการแล้วนำมาวิเคราะห์การใช้หรือกำหนดตำแหน่ง ประเภท ตำแหน่ง สายงาน จำนวนกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน คุ่มค่าและประหยัด เหมาะสมกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ผลลัพธ์ของงานราชการต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นสำคัญ ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่ง ประเภท ตำแหน่ง จำนวนอัตรากำลัง ระดับตำแหน่ง ต้องสอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการและมีภารกิจงานรองรับ ภายหลังการดำเนินงานตามภารกิจ หากองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีภารกิจใหม่เพิ่มขึ้นตาม นโยบายภาครัฐหรือมีปริมาณงานภายใต้ส่วนราชการใดเพิ่มขึ้นหรือลดลง อาจพิจารณากำหนดตำแหน่ง หรือยุบ เลิกตำแหน่งให้เหมาะสมสอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการต่อไป โดยเริ่มแรกได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ภายในโครงสร้างส่วนราชการต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.ท.สรรหา
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กสณ.สรรหา
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กสณ.สรรหา
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อบต.สรรหา
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อบต.สรรหา
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อบต.สรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานกองคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.ท.สรรหา
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กสธ.สรรหา
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อบต.สรรหา
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อบต.สรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานกองคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.ท.สรรหา
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กสธ.สรรหา
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อบต.สรรหา
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อบต.สรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กสธ.สรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมอแกน (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ระดับ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.ท.สรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กสธ.สรรหา
รวม	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	



๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะคิดไว้ในระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๓)			การใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	ปลัดองค์. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๕๖,๒๔๐	๔๔๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๙,๐๔๐	๓๙,๐๔๐	๓๙,๐๔๐	๖๖๕,๒๘๐	๗๘๑,๒๘๐	๗๘๑,๒๘๐	เงินเดือน ๑ ค.ศ. ๖๕+๓%
สำนักปลัด																			
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๓,๖๒๐	๒๓,๖๒๐	๔๕๗,๒๒๐	๔๘๓,๖๒๐	๔๘๓,๖๒๐	ก.ร.ส.ร.ร.ร.ร. ๑ ค.ศ. ๖๕+๓%
๓	นักบริหารงานพิเศษ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๗๖,๖๔๐	๑ ค.ศ. ๖๕+๓%
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๗๖,๖๔๐	๑ ค.ศ. ๖๕+๓%
๕	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๒๖๐,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๒๗๕,๘๘๐	๒๗๕,๘๘๐	๒๗๕,๘๘๐	เงินเดือน ๑ ค.ศ. ๖๕+๓%
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๙๖๐	๑๔,๙๖๐	๑๔,๙๖๐	๒๕๙,๒๘๐	๒๕๙,๒๘๐	๒๕๙,๒๘๐	เงินเดือน ๑ ค.ศ. ๖๕+๓%
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ร./ร.ร.	๑	-	๒๔๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๕๐	๑๕,๗๕๐	๑๕,๗๕๐	๓๖๓,๒๕๐	๓๖๓,๒๕๐	๓๖๓,๒๕๐	๑ ค.ศ. ๖๕+๓%
๘	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ป.ร./ร.ร.	๑	-	๒๔๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๕๐	๑๕,๗๕๐	๑๕,๗๕๐	๓๖๓,๒๕๐	๓๖๓,๒๕๐	๓๖๓,๒๕๐	๑ ค.ศ. ๖๕+๓%
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ร./ร.ร.	๑	-	๒๔๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๕๐	๑๕,๗๕๐	๑๕,๗๕๐	๓๖๓,๒๕๐	๓๖๓,๒๕๐	๓๖๓,๒๕๐	๑ ค.ศ. ๖๕+๓%
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๕,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๔๐	๙,๐๔๐	๙,๐๔๐	๒๐๔,๖๔๐	๒๐๔,๖๔๐	๒๐๔,๖๔๐	เงินเดือน ๑ ค.ศ. ๖๕+๓%
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว		๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๗๓,๗๖๐	เงินเดือน ๑ ค.ศ. ๖๕+๓%
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๑	๑	๒๑๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๓๒๐	๘,๓๒๐	๘,๓๒๐	๒๒๖,๘๒๐	๒๒๖,๘๒๐	๒๒๖,๘๒๐	เงินเดือน ๑ ค.ศ. ๖๕+๓%
๑๓	ผู้ช่วยนักบริหารงานนโยบายและแผน		๑	๑	๒๓๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๒๔๐,๐๘๐	๒๔๐,๐๘๐	๒๔๐,๐๘๐	เงินเดือน ๑ ค.ศ. ๖๕+๓%
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๖๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๙,๒๔๐	๒๐๔,๗๔๐	๒๐๔,๗๔๐	๒๐๔,๗๔๐	เงินเดือน ๑ ค.ศ. ๖๕+๓%



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะลวย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

๓๓๓

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ จะคิดงใช้ในระยะเวลา ๓ ปี			อัตราค่าจ้างคน เต็ม/คด			การค่าใช้จ้างที่เพิ่มขึ้น (๑)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	เงินเดือน ๑ ค.ศ. ๒๕๖+๗%
๑๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	เงินเดือน ๑ ค.ศ. ๒๕๖+๗%
กองคลัง																			
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	คณ.	๑	-	๓๗๓,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๕๐	๒๖,๕๕๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๘๔,๒๒๐	๔๙๐,๘๐๐	ก.ท.บริหารทา
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๒๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๓๖,๖๔๐	๓๖๕,๒๒๐	๓๖๙,๒๐๐	ก.ท.บริหาร
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ม./ชง.	๑	-	๒๗๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๕๕๐	๒๐,๐๘๐	๓๓๕,๗๘๐	๓๖๔,๗๘๐	๓๖๘,๘๖๐	อ.ป.ค.บริหาร ท.ท.
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ม./ชง.	๑	-	๒๗๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๕๕๐	๒๐,๐๘๐	๓๓๕,๗๘๐	๓๖๔,๗๘๐	๓๖๘,๘๖๐	อ.ป.ค.บริหาร ท.ท.
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๘๖,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๖๐	๒๐๔,๗๒๐	๒๑๓,๐๐๐	๒๑๔,๕๖๐	เงินเดือน ๑ ค.ศ. ๒๕๖+๗%
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๗,๖๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๖๐	๑๙๔,๓๖๐	๑๙๙,๕๕๐	๒๐๐,๗๖๐	เงินเดือน ๑ ค.ศ. ๒๕๖+๗%
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๘๕,๘๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๙๐,๗๒๐	๑๙๖,๘๕๐	๑๙๗,๒๑๐	เงินเดือน ๑ ค.ศ. ๒๕๖+๗%
กองช่าง																			
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๕๐	๒๖,๕๕๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๘๔,๒๒๐	๔๙๐,๘๐๐	ก.ท.บริหารทา
๒๕	นายช่างโยธา	ป.ม./ชง.	๑	-	๒๗๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๕๕๐	๒๐,๐๘๐	๓๓๕,๗๘๐	๓๖๔,๗๘๐	๓๖๘,๘๖๐	ก.ท.บริหาร ท.ท.

Signature

Signature



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่จะคิดว่าจะต้องใช้ในการระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเต็ม/ขาด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๗๕,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๐๐	๗,๕๐๐	๘,๐๐๐	๑๘๖,๖๐๐	๑๙๓,๖๐๐	๑๙๘,๖๐๐	เงินเดือน ๑ ต.ค. ๒๕๖๑+๓%
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๐๐	๖,๙๐๐	๗,๑๐๐	๑๘๓,๖๔๐	๑๙๐,๗๐๐	๑๙๘,๐๔๐	เงินเดือน ๑ ต.ค. ๒๕๖๑+๓%
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๘	พนักงานรับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	เงินเดือน ๑ ต.ค. ๒๕๖๑+๓%
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๒๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๗๓,๖๐๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๔๖๐	๔๕๘,๖๒๐	๔๘๔,๖๖๐	๔๙๐,๘๐๐	ก.พ. ๒๕๖๑
๓๐	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๓๒๐	๒๔,๖๐๐	๒๕,๘๘๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๔,๖๔๐	๔๐๓,๒๐๐	ก.พ. ๒๕๖๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๕,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๘๐	๘,๑๐๐	๘,๔๒๐	๒๐๓,๗๖๐	๒๑๑,๗๖๐	๒๒๐,๕๘๐	เงินเดือน ๑ ต.ค. ๒๕๖๑+๓%
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																			
๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสมทบ (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	ศ.๒/ ศ.ค.๓	๑	๑	๔๔๗,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๘๘๐	๒๘,๕๐๐	๓๐,๑๒๐	๕๗๕,๓๖๐	๕๙๒,๕๐๐	๕๙๓,๓๖๐	เงินเดือน อุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ป.ด.๑	๑	-	๓๕๖,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๘๐๐	๒๓,๐๒๐	๓๖๓,๐๐๐	๓๘๔,๘๐๐	๔๐๕,๐๐๐	เงินเดือน ย.๑







ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ จะคิดอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด								
							๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๓๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๓	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๓	๓	๓	-	-	๒๑,๒๒๐	๒๓,๖๐๐	๓๗๖,๒๔๐	๓๗๖,๒๔๐	๔๐๗,๒๔๐	๔๒๗,๒๔๐	งบ.สรรจ.ท.
(๔)	รวม		๓๔	๑๔	๔,๘๒๕,๓๖๐	๒๑๖,๐๐๐	๓๔	๓๔	๓๔	๐	๐	๔๗๖,๔๘๐	๕๐๓,๒๖๐	๕๑๓,๘๘๐	๗,๒๗๕,๘๐๐	๗,๓๗๕,๘๐๐	๗,๖๒๖,๘๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)																	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	
																		๓๔,๗๑๒

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐

๓๒,๐๐๐,๐๐๐

บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑

๓๓,๖๐๐,๐๐๐

บาท

(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒

๓๕,๒๘๐,๐๐๐

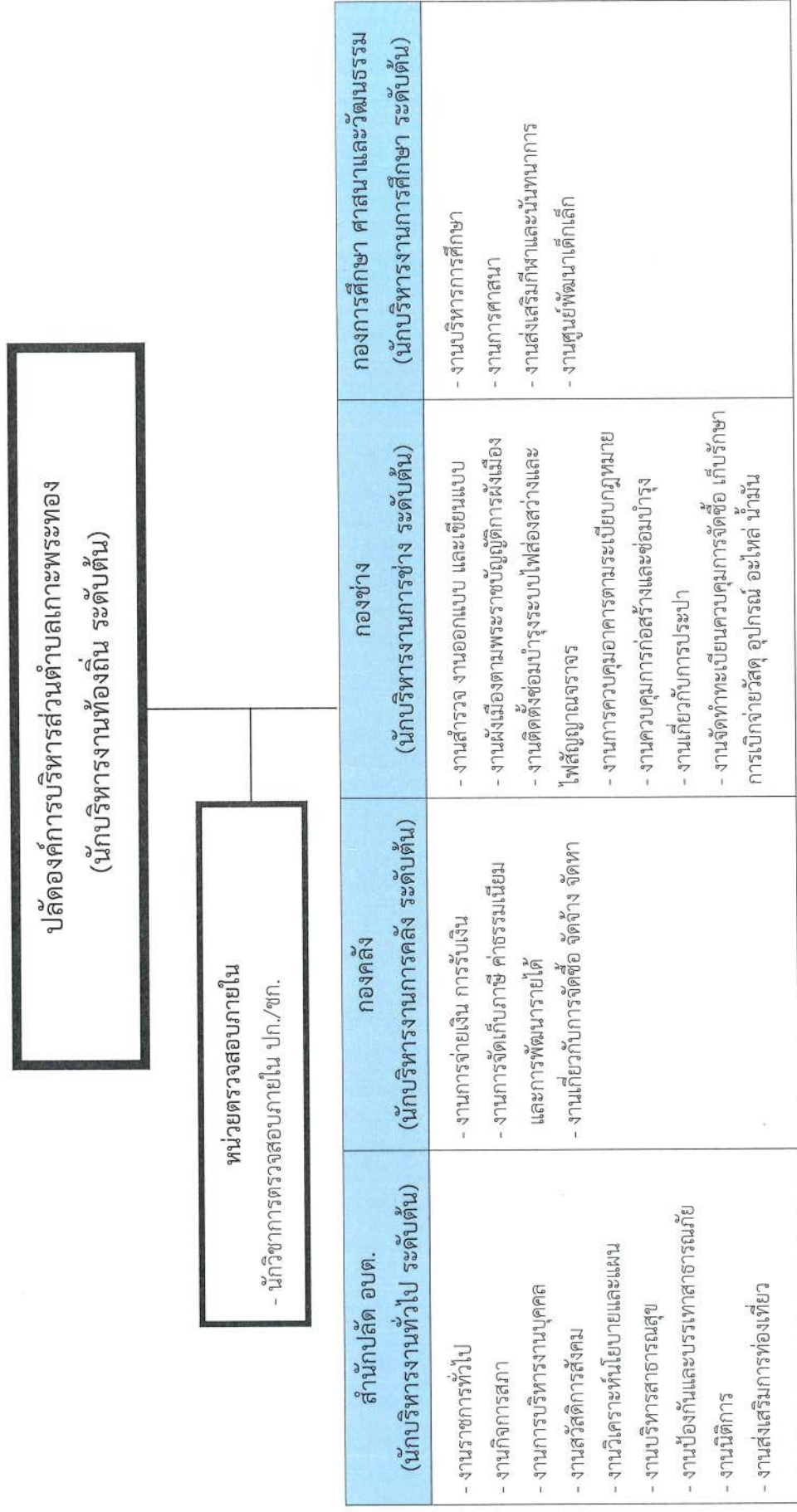
บาท

(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑)

บาท



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง



โครงสร้างการอบรมอัตรากำลัง สำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)



งานบริหารงานทั่วไป	งานสวัสดิการสังคม	งานการบริการงานบุคคล	งานนโยบายและแผน	งานบริหารสาธารณสุข	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) - ผู้ช่วย จพง. ธุรการ (ภารกิจ) (๑) - พนักงานขับรถยนต์ทั่วไป (๑) - พนักงานขับรถยนต์ทั่วไป (๑)	- นักพัฒนาชุมชน ปก (๑) - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)	- นักทรัพยากรบุคคล ปก (๑)	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑) - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ) (๑)	- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (๑) - ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (ภารกิจ) (๑)	- เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ปง./ชง. (๑) - ผู้ช่วย จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว (ภารกิจ) (๑)	- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก. (๑) -

ระดับ	บริหาร (ต้น)	อำนวยความสะดวก (ต้น)	วิชาการ (ปก./ชก.)	ทั่วไป (ปง./ชง.)	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	๑	๔	๓	๗	๑๖

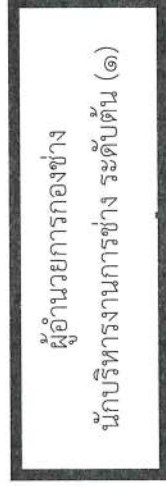
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



งานการเงินและบัญชี	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	งานพัสดุและทรัพย์สิน
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑) - ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี (การกิจ) (๑) - ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (การกิจ) (๑)	- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑) - ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ (การกิจ) (๑)	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)

ระดับ	บริหาร (ต้น)	อำนวยความสะดวก (ต้น)	วิชาการ (ปก./ชก.)	ทั่วไป (ปง./ชง.)	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	๑	๑	๒	๓	๗

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



งานบริหารงานทั่วไป	งานกิจการประปา	งานออกแบบและควบคุมอาหาร	งานสาธารณูปโภค	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (ภารกิจ) (๑)			- พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทั่วไป) (๑)	- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)

ระดับ	บริหาร (ต้น)	อำนาจการ (ต้น)	วิชาการ (ปท./ชท.)	ทั่วไป (ปง./ชง.)	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	๑	-	๑	๒	๕

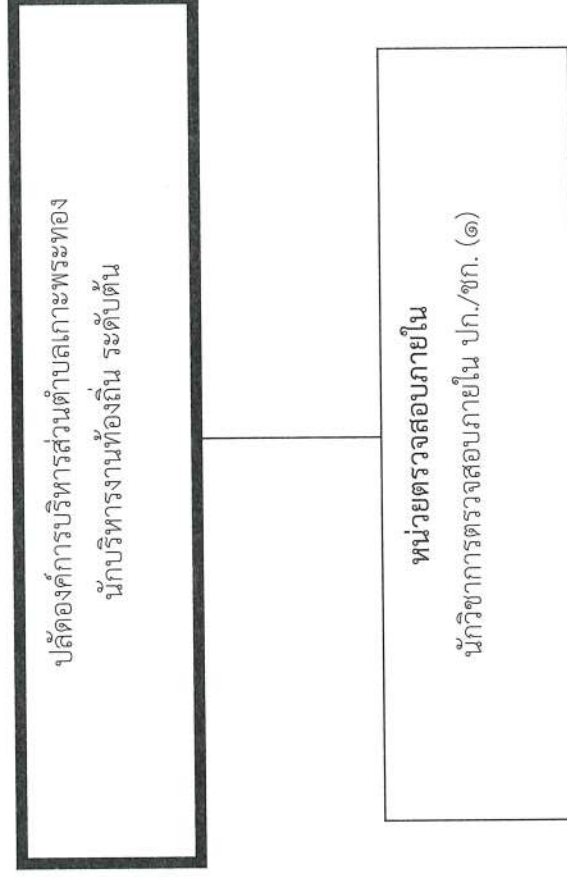
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
นักบริหารการศึกษาระดับต้น (๑)

งานบริหารการศึกษา	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	งานการกีฬาและนันทนาการ	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- นักวิชาการศึกษา ปก (๑) - ผู้ช่วย จพ.ง.ธุรการ (ภารกิจการ) (๑)	-	-	- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) - ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก (ภารกิจการ) (๑)

ระดับ	บริหาร (ต้น)	อำนวยความสะดวก (ต้น)	วิชาการ (ปก./ชก.)	ครู	พนักงานจ้าง	รวม
จำนวน	-	๑	๑	-	๒	๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน



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

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่น ๆ	
๑	นายกันบพาท บุญช่วย	๐	๓๔-๓-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๔-๓-๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๔๖,๒๕๐ (๔๔,๕๖๐ x ๑๒)	๔๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๑)	-	๒๓๐,๒๕๐
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)												
พนักงานส่วนตำบล												
๒	-ว่าง-	-	๓๔-๓-๐๑-๒๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔-๓-๐๑-๒๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๖,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๕,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๓๓๓,๖๐๐
๓	-ว่าง-	-	๓๔-๓-๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๔-๓-๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๒๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๒๕๐
๔	-ว่าง-	-	๓๔-๓-๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๔-๓-๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๒๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๒๕๐
๕	นายภาณุศักดิ์ คงชู	ศบ.บ (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๓๔-๓-๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๔-๓-๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๖๐,๑๖๐ (๒๓,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๐,๑๖๐
๖	นายอมพล จันทบุณ	๐	๓๔-๓-๐๑-๔๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๓๔-๓-๐๑-๔๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๒๔๔,๒๖๐ (๒๐,๓๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๔,๒๖๐
๗	-ว่าง-	-	๓๔-๓-๐๑-๔๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๓๔-๓-๐๑-๔๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๒๓๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๓๗,๕๐๐
๘	-ว่าง-	-	๓๔-๓-๐๑-๔๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ป.ง./ช.ง.	๓๔-๓-๐๑-๔๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ป.ง./ช.ง.	๒๓๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๓๗,๕๐๐
๙	-ว่าง-	-	๓๔-๓-๐๑-๔๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๓๔-๓-๐๑-๔๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๓๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๓๗,๕๐๐
พนักงานจ้าง												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๐	นายวายุ เกิดเจริญ	ป.วส	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๗๔,๖๐๐ (๓๔,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๗๔,๖๐๐
๑๑	นางสาววิภาวรินทร์ ดันนิกุล	ป.วส	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	๓๖๗,๐๔๐ (๓๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๗,๐๔๐
๑๒	นางสาวอรุณภา อภานัน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๒๓๗,๕๐๐ (๓๔,๓๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๗,๕๐๐
๑๓	นางสาวริราพร เกิดดี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๓๐,๔๘๐ (๓๔,๒๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๘๐

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่น ๆ	
๑๔	นายสมรจิต เกิดดี	ปวส	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุชุมชน	-	๑๙๖,๘๐๐ (๑๖,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๖,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๕	นายธีระยุทธ วารี	ปวส	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายรังสิตนทร์ กันแก้ว	ปวส	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๐๔)												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๗	นาง-/-	-	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานกองคลัง)	ต้น	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานกองคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๓๓๓,๖๐๐
๑๘	นาง-/-	-	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๑๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๑๒๐
๑๙	นาง-/-	-	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๙๗,๘๐๐
๒๐	นาง-/-	-	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๙๗,๘๐๐
พนักงานจ้าง												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๑	นางสาวอุษณีย์ แสงรัง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๙๖,๘๐๐ (๑๖,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๖,๘๐๐
๒๒	นางสาวลลปรีดา กล้าพลผล	ปวช	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๖๔๐ (๑๓,๙๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๖๔๐
๒๓	นางสาวณิชาวีรัตน์ พลบุญกลม	ปวช	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๔,๘๔๐ (๑๒,๐๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๔,๘๔๐
กองช่าง (๐๕)												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๔	นาง-/-	-	๓๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๓๓๓,๖๐๐
๒๕	นาง-/-	-	๓๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๓๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๙๗,๘๐๐



ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่น ๆ		
พนักงานจ้าง													
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๖	นายวีระพงษ์ ทิพย์พงษ์สิน	ปวส	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๙,๕๐๐ (๑๕,๕๕๐ x ๑.๒)	-	-	๑๙,๕๐๐	
๒๗	นางสาวบุษยา รันคำ	ปวส	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖,๗๐๕ (๑๓,๙๒๐ x ๑.๒)	-	-	๑๖,๗๐๕	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๘	นายสมฤต ชูชัย	ปวส	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	๑๐,๘๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑.๒)	-	-	๑๐,๘๐๐	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)													
พนักงานส่วนตำบล													
๒๙	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	-	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๗,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑.๒)	-	(ว่างเดิม) ๓๗,๖๐๐	
๓๐	-ว่าง-	-	-	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓๐	-	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓๐	๑๕,๕๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๕,๕๕๐	
พนักงานจ้าง													
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๑	นางสาวสุวิมล นางสันธิยะ	ป. ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕,๕๕๐ (๑๖,๓๒๐ x ๑.๒)	-	-	๑๕,๕๕๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑๐๓๓)													
๓๒	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	-	๔๗,๕๕๐ (๓๗,๖๔๐ x ๑.๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)	
พนักงานจ้าง													
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๓	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๓๕,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕,๐๐๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)													
พนักงานส่วนตำบล													
๓๔	-ว่าง-	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/๓๐	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/๓๐	๓๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕,๓๒๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะล่อง กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะล่อง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากร ตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะล่อง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะล่อง ทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะล่อง มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับพนักงานส่วนตำบล ในการระบุทักษะด้านดิจิทัลที่ควรต้องพัฒนา และนำข้อมูลทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร ไปวางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดได้อย่างเหมาะสม โดยได้พิจารณากำหนดทักษะด้านดิจิทัลสำหรับพนักงานส่วนตำบลกลุ่มต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้เป็นกรอบในการเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะล่อง ในการปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง ในการปรับเปลี่ยนเป็นภาครัฐดิจิทัล และสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะล่อง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่ง



วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น

ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ประกอบด้วย

- ☐ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ☐ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ
- ☐ 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. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะธอง ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลเกาะพะธอง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนาจความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม 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 องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะธอง ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะธอง ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลुวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะธอง ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะธอง

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้การปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้



๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเต็มที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

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 เพราะมือคด

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่า ที่มีอยู่ตามกฎหมาย



๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่ोरัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อจัดอุปสรรค 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 และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการ และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงมีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย



๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทาง ดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ่มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่



๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนวณเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย พนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รัก ศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พุ่เทศปิปัญญา ความรู้ ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกียจงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีใน

หน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือ



บุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็น ผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชน ให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณาสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นใน สังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิด ประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขต ของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องม ีความรับผิดชอบต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของ ตนเองเช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับ ถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึด หลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้งู้นไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้องโปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อ ตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมี การวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และ คุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การ ปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอบด้วย กฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน



๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชัน ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล เกาะพระทอง หรืออาจเกิดผลกระทบต่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

บรรณานุกรม



ภาคผนวก

รายละเอียดเอกสารประกอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

ภาคผนวก ก.

มาตรการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ภาคผนวก ข.

การจัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐

ภาคผนวก ค.

คำแถลงงบประมาณ ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

ภาคผนวก ฉ.

คำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ภาคผนวก ง.

หนังสือข้อมูลประชากร ตำบลเกาะพระทอง

ภาคผนวก จ.

หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร

ภาคผนวก ช.

หนังสือขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ภาคผนวก ซ.

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ภาคผนวก ฉ.

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

ภาคผนวก ก.

มาตรการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ (ฉบับใหม่) มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๙ พิจารณาแล้วเห็นว่า เนื่องจากประกาศมาตรฐานทั่วไปได้มีการปรับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และเงินเพิ่มตามคุณวุฒิสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ และวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘ และกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการที่ ก.ท.กำหนด ซึ่งส่งผลให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ และเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามแนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ ที่ประชุมจึงมีมติเห็นชอบกำหนดมาตรการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไป ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

แนวทางควบคุมค่าใช้จ่ายบุคลากร ไม่ให้เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๑. ปรับลดพนักงานจ้าง ตำแหน่งว่างทุกตำแหน่ง ให้ยุบเลิกตำแหน่ง หรือตำแหน่งที่หมดสัญญาจ้างและไม่มีความจำเป็นแล้ว ให้พิจารณาจ้างเหมาบริการในกิจการบางประเภท เช่น การรักษาความสะอาดสถานที่ การเก็บขยะมูลฝอย เป็นต้นไป
๒. ปรับลดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ตำแหน่งว่าง ให้ยุบเลิกตำแหน่ง (ยกเว้น ตำแหน่งรายงาน กสธ. และตำแหน่งกำหนดตามโครงสร้างส่วนราชการที่ ก.อบต. กำหนด)
๓. ไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม จนกว่าควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

(ลงชื่อ)



ประธานกรรมการ

(นายอรรถพล มีเพียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายกัมปนาท บุญช่วย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายชนพล สวนกุล)

นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายกัมปนาท บุญช่วย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายกานต์ คงชู)

นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

ภาคผนวก ข.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง... โทร ๐๘-๑๗๙๗-๖๕๖๖
ที่ พง ๗๔๙๐๑/๖๕๕... วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๕
เรื่อง การจัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐
เรียน เจ้าหน้าที่งบประมาณ (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)

ตามบันทึกข้อความที่ พง ๗๔๙๐๑/๕๗๗ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕ เจ้าหน้าที่งบประมาณ จะต้องดำเนินการยกร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย เพื่อเสนอต่อผู้บริหารท้องถิ่นนั้น งานบุคคลสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้ตรวจสอบข้อมูลเพื่อพิจารณาประกอบการจัดทำร่างข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอเสนอร่างฯ ต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (เจ้าหน้าที่งบประมาณ) โดยมีรายละเอียดเพื่อประกอบการพิจารณาจัดทำในแผนงานที่อยู่ใน อำนาจหน้าที่

ทั้งนี้ งานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้ถือปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และหนังสือ กระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๑๐๙๕ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง รูปแบบและการจำแนก ประเภทรายรับ - รายจ่าย งบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมา พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ลงชื่อ.....

(นายกานต์ คงชู)

นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นเจ้าหน้าที่งบประมาณ

ลงชื่อ.....

(นายกัมปนาท บุญช่วย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

คำนวณเงินเดือน ค่าตอบแทน : คณะผู้บริหาร อบต.เกาะพระทอง

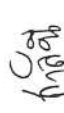
คณะผู้บริหาร อบต.เกาะพระทอง 4 จำนวน

4 อัตรา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เงินเดือนปัจจุบัน		เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน		หมายเหตุ
			ต่อเดือน	ต่อปี	ต่อเดือน	ต่อปี	ต่อเดือน	ต่อปี	
1	นายอรุณพล มีเพียร	นายก อบต.เกาะพระทอง	28,800	345,600	6,000	72,000	6,000	72,000	-
2	นายสกลสิทธิ์ กล้าทะเล	รองนายก อบต.เกาะพระทอง	15,840	190,080	4,500	54,000	4,500	54,000	-
3	นายรัชชัย ขวัญอ่อน	รองนายก อบต.เกาะพระทอง	15,840	190,080	4,500	54,000	4,500	54,000	-
4	นางสาวปริสสา ขอสกุล	เลขานุการนายก อบต.เกาะพระทอง	10,080	120,960	-	-	-	-	-
รวม			70,560	846,720	15,000	180,000	15,000	180,000	1,206,720

1. เงินเดือน นายก อบต.	345,600	1. หมวดภาษีอากร	169,368.45
2. เงินเดือน รองนายก อบต. 2 ราย	380,160	2. หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	799.00
รวมเงินเดือนนายก อบต.	725,760 (1)	3. หมวดรายจ่ายทรัพย์สิน	967,847.49
3. เงินเดือน เลขานุการนายก อบต.	120,960	4. หมวดรายจ่ายได้เบ็ดเตล็ด	57,870.00
รวมเงินเดือนเลขานุการนายก อบต.	120,960 (2)	5. หมวดรายจ่ายได้จากทุน	-
4. เงินประจำตำแหน่ง นายก อบต.	72,000	6. หมวดรายจ่ายจากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	36,388.00
5. เงินประจำตำแหน่ง รองนายก อบต. 2 ราย	108,000	7. หมวดภาษีจัดสรร	25,263,020.88
รวมเงินประจำตำแหน่งนายก อบต. 2 ราย	180,000 (3)	รวม	26,495,293.82
รวมเงินค่าตอบแทนพิเศษ นายก อบต.	72,000		
7. เงินค่าตอบแทนพิเศษ รองนายก อบต. 2 ราย	108,000		
รวมเงินค่าตอบแทนพิเศษ รองนายก อบต.	180,000 (4)		
รวมทุกรายการ (1) + (2) + (3) + (4)	1,206,720		

หมายเหตุ : - ใช้ฐานเงินเดือนใหม่ตามระเบียบมหาไศยด้วยเงินเดือนและค่าตอบแทนนายก อบต. รองนายก อบต. ประธานสภา อบต. สัมภาษณ์ อบต. เลขานุการนายก อบต. และเลขานุการสภา อบต. ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2566 (ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0809.3/ว4706 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2566)
 - รายได้ระหว่าง 25-50 ล้านบาท (อบต.เกาะพระทอง ปี 2568 รายได้จริงหลังปิดบัญชีมา 26,495,293.82 บาท)
 - ใช้ฐานเงินเดือนจริง (ไม่เพิ่ม) ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2569

ลงชื่อ  (นางสาว สกลสิทธิ์ จุไร) (นายก อบต. เกาะพระทอง) ผู้ตรวจการ
 ลงชื่อ  (นาย กนกนัท คงชู) (รองนายก อบต. เกาะพระทอง) ผู้ตรวจการ
 ลงชื่อ  (นาย กนกนัท บุญช่วย) (นาย กนกนัท บุญช่วย) ผู้ตรวจการ

คำนวณเงินเดือน ค่าตอบแทน : สมาชิกสภา อบต.เกาะพะพะทอง

สมาชิกสภา อบต.เกาะพะพะทอง 7 จำนวน		7 อัตรา		เงินเพิ่มเติมต่าง ๆ				รวมต่อปี	เงินเดือนปัจจุบัน	ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล
ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เงินเดือนปัจจุบัน	รวมต่อปี	ค่าตอบแทน	เงินประจำตำแหน่ง	รวม				
1	นายพิระนที มีเพียร	ประธานสภา อบต.เกาะพะพะทอง	15,840	190,080	-	-	-	-	-	-	-
2	นายปัญญา กัมมะหิ	รองประธานสภา อบต.เกาะพะพะทอง	12,960	155,520	-	-	-	-	-	-	-
3	นายกัมปนาท บุญช่วย	เลขานุการสภา อบต.เกาะพะพะทอง	10,080	120,960	-	-	-	-	-	-	ปลัด อบต.เกาะพะพะทอง
4	นายอภิเชษฐ์ ทองวล	ส.อบต.เกาะพะพะทอง หมู่ 2	10,080	120,960	-	-	-	-	-	-	-
5	นางอรอนงค์ ขอสกุล	ส.อบต.เกาะพะพะทอง หมู่ 2	10,080	120,960	-	-	-	-	-	-	-
6	นายธเนศ หนูรัตน์	ส.อบต.เกาะพะพะทอง หมู่ 4	10,080	120,960	-	-	-	-	-	-	-
7	นางสาวกุล เชี่ยวบุญจันทร์	ส.อบต.เกาะพะพะทอง หมู่ 4	10,080	120,960	-	-	-	-	-	-	-
รวม			79,200	950,400	-	-	-	-	-	-	-

- เงินเดือน ประธานสภา 1 ราย 190,080
 - เงินเดือน รองประธานสภา 1 ราย 155,520
 - เงินเดือนเลขานุการสภา 1 ราย (ปลัด อบต.เกาะพะพะทอง) 120,960
 - เงินเดือน ส.อบต. 4 ราย 483,840
- รวมทุกรายการ 950,400

หมายเหตุ :
 - ใช้ฐานเงินเดือนใหม่ตามระเบียบมหาดไทยว่าด้วยเงินเดือนและค่าตอบแทนนายก อบต. รองนายก อบต. ประธานสภา อบต. สมาชิกสภา อบต.
 เลขานุการนายก อบต. และเลขานุการสภา อบต. ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2566 (ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0809.3/ว4706 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2566)
 - รายได้ระหว่าง 25-50 ล้านบาท อบต.เกาะพะพะทอง ปี 2568 รายได้จริงหลังบังคับบัญชีงบฯ 26,495,293.82 บาท)
 - ใช้ฐานเงินเดือนจริง (ไม่เพิ่ม) ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2569
 - กรณีที่ ส.อบต.เป็นเลขานุการสภาฯ ให้ตัดของของปลัดฯ ที่เป็นเลขานุการสภาฯ ออก

ลงชื่อ กำนัน (นางสาวสลิมี่ จุไร) ผู้รายงาน
 ลงชื่อ ปลัด (นายกัมปนาท บุญช่วย) ผู้ตรวจสอบ
 ลงชื่อ (นายกัมปนาท บุญช่วย) ผู้ตรวจสอบ

คำนวณเงินเดือน ค่าตอบแทน : กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล (ข้าราชการ) กองช่าง		2		อัตรา				เงินพิเศษต่าง ๆ		หมายเหตุ			
ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	วิทยะ	ต่ำสุด ของระดับ	สูงสุด ของระดับ	จก.ปัจจุบัน	คำนวณเงินเดือน 6 % แบบ แบบ	คิดเพิ่ม 6 % ของ จด.ปัจจุบัน	รวมเฉพาะ เงินเดือน 12 เดือน	ประจำ ตำแหน่ง	ค่าครองชีพ	
1	ว่าจิดาห์ (เดิม)	ผู้ช่วยการกองช่าง	คณ	อ.ค.จ.	15,490	50,170	32,800	-	อ.ค.จ.-32800-0	393,600	3,500	-	คิดเงินเดือน (เข้ารายการ คณ) ต่ำสุด+สูงสุด พร 2 (พ.ค. 12 เดือน)
2	ว่าจิดาห์ (เดิม)	นายช่างโยธา	ป.จ.ท.	ป.จ.ท.	8,750	40,900	24,825	-	ป.จ.ท.-24825-0	297,900	-	-	ทั่วไป
		รวม					57,625	-	57,625	691,500	3,500	-	
		รวม					691,500	-	691,500	-	42,000	-	
คำนวณหนี้ (ยอดรวมทั้งหมด 12 เดือน) คิดเป็น													

- เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (ข้าราชการ) 691,500
 - เงินประจำตำแหน่ง (ผอ.กอง) 42,000
 - เงินค่าตอบแทนเหนือจากเงินเดือน -
 - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว -
- รวมทุกรายการ 733,500

หมายเหตุ : ใช้ฐานเงินเดือนจริง (ไม่เพิ่ม) ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2569
อัตราจ้าง เงินเดือนตามการกำหนดในแบบอัตราค่าจ้าง 3 ปี

ลงชื่อ  (นางสาวสาส์น จิร)
ผู้รายงาน

ลงชื่อ  (นายภาค ศงษ์)
ผู้เสนอ

ลงชื่อ  (นายกันตพงศ์ บุญช่วย)
ผู้ตรวจสอบ

คำนวณเงินเดือน ค่าตอบแทน : หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	พนักงานส่วนตำบล (ข้าราชการ) หน่วยตรวจสอบฯ	ชื่อ - สกุล	อัตรา				งวดปัจจุบัน	คิดเพิ่ม 6 % ของ จด.ปัจจุบัน	รวมเฉพาะเงินเดือน 12 เดือน	เงินพิเศษต่าง ๆ			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตัวอ	ค่าสุดของระดับ				ประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	ค่าครองชีพ	
1	ว่างตำแหน่ง (เดิม)		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ชก	ป.ก/ชก	9,740	49,480	29,610	355,320	-	-	-	วิชาการ
			รวม					29,610	355,320	-	-	-	
			คำนวณทั้งปี (ยอดรวมทั้งหมด 12 เดือน) คิดเป็น					29,610	355,320	-	-	-	

1. เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (ข้าราชการ) 355,320
 2. เงินประจำตำแหน่งฯ (นอกกอง) -
 3. เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน -
 4. เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว -
 รวมทุกรายการ 355,320

หมายเหตุ - ใช้ฐานเงินเดือนจริง (ไม่+เพิ่ม) ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2568
 - อัตราจ้าง เงินเดือนตามการคำนวณในแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปีฯ

ลงชื่อ 
 (นางสาวสาลีณี จไ้ไร)
 ผู้รายงาน

ลงชื่อ 
 (นายกันปภัพ นุชชวน)
 ผู้เสนอ

ลงชื่อ 
 (นายกันปภัพ นุชชวน)
 ผู้ตรวจสอบ

คำนวณค่าตอบแทนพนักงานจ้าง : สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานจ้าง สำนักปลัด

7 อัตรา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน ปัจจุบัน	จำนวน 4.0%	รวมต่อเดือน	รวมต่อปี	เงินเพิ่มค่า ครองชีพ	หมายเหตุ
1	นางสาวจิราพร เกิดดี	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	19,240	769.60	20,010	240,120	-	ป.ตรี
2	นางสาวอรอุมา อาหะมะ	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	18,150	726.00	18,880	226,560	-	ป.ตรี
3	นายเนรมิต เกิดเจริญ	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	16,400	656.00	17,060	204,720	-	ปวส.
4	นางสาววิษกรรณ์ ต้นสกุล	ผช.จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	13,920	556.80	14,480	173,760	120	ปวส. (ต่ำกว่า ป.ตรี+2,000 ได้เท่าไรเท่านั้น แต่ไม่เกิน 14,600)
5	นายวายุ เกิดเจริญ	ผช.จพง.ธุรการ	14,550	582.00	15,140	181,680	-	ปวส.
6	นายธีระยุทธ วารี	พนักงานขับรถยนต์	9,000	-	9,000	108,000	2,000	ต่ำกว่า ป.ตรี+2,000 ให้ได้รับ 11,000
7	นายวันจันทร์ แก้วแก้ว	พนักงานขับรถยนต์	9,000	-	9,000	108,000	2,000	ต่ำกว่า ป.ตรี+2,000 ให้ได้รับ 11,000
รวม			100,260	3,290	103,570	1,242,840	4,120	
คำนวณทั้งปี (ยอดรวมทั้งหมด 12 เดือน) คิดเป็น			1,203,120	-	1,242,840	-	49,440	

1. ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง 1,242,840
 2. เงินเพิ่มต่าง ๆ (ค่าครองชีพชั่วคราว) 49,440
- รวมทุกรายการ 1,292,280

หมายเหตุ - ใช้ฐานค่าตอบแทนจริง (ไม่+เพิ่ม) ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2569

ลงชื่อ (นางสาวสลินี จุโร) ผู้รายงาน

ลงชื่อ (นายกานต์ คงชู) ผู้เสนอ

ลงชื่อ (นายกัมปนาท บุญช่วย) ผู้ตรวจสอบ

คำนวณค่าตอบแทนพนักงานจ้าง : กองคลัง

พนักงานจ้าง กองคลัง									
4 อัตรา									
ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน ปัจจุบัน	จำนวน 4.0%	รวมต่อเดือน	รวมต่อปี	เงินเพิ่มค่า ครองชีพ	หมายเหตุ	
1	นางสาวเจนจิรา กล้าทะเล	ผ.ช.จพ.ง.สุรการ	13,970	558.80	14,530	174,360	70	ปวช. (ต่ำกว่า ป.ตรี+2,000 ได้เท่าไรเท่านั้น แต่ไม่เกิน 14,600)	
2	นางสาวอุษณีย์ แซ่เอ็ง	ผ.ช.จพ.ง.จัดเก็บรายได้	16,400	656.00	17,060	204,720	-	ปวส.	
3	นางสาวนารีรัตน์ เหล่าบุญล้อม	ผ.ช.จพ.ง.การเงินและบัญชี	12,070	482.80	12,560	150,720	2,000	ปวช. (ต่ำกว่า ป.ตรี+2,000 ได้เท่าไรเท่านั้น แต่ไม่เกิน 14,600)	
4	ว่างตำแหน่ง (เดิม)	ผ.ช.จพ.ง.พัสดุ	13,920	-	13,920	167,040	680	ปวส. (ต่ำกว่า ป.ตรี+2,000 ได้เท่าไรเท่านั้น แต่ไม่เกิน 14,600)	
รวม			56,360	1,698	58,070	696,840	2,750		
คำนวณทั้งปี (ยอดรวมทั้งหมด 12 เดือน) คิดเป็น			676,320	-	696,840	-	33,000		

1. ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง 696,840
 2. เงินเพิ่มต่าง ๆ (ค่าครองชีพชั่วคราว) 33,000
- รวมทุกรายการ 729,840

หมายเหตุ - ใช้ฐานค่าตอบแทนจริง (ไม่+เพิ่ม) ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2569

ลงชื่อ  (นางสาวสลินี จูไร) ผู้รายงาน

ลงชื่อ  (นายกานต์ คงชู) ผู้เสนอ

ลงชื่อ  (นายกัมปนาท บุญช่วย) ผู้ตรวจสอบ

คำนวณค่าตอบแทนพนักงานจ้าง : กองช่าง

พนักงานจ้าง กองช่าง

4

อัตรา

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน ปัจจุบัน	คำนวณ 4.0%	รวมต่อเดือน	รวมต่อปี	เงินเพิ่มค่า ครองชีพ	หมายเหตุ
1	นายวีระพงศ์ พิพัฒพงษ์สิน	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	14,550	582	15,132	181,584		ปวส.
2	นางสาวบุญธิสา (เดิม)	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	13,920	-	13,920	167,040		ปวส. (ต่ำกว่า ป.ตรี+2,000 ได้เท่าไรเท่านั้น แต่ไม่เกิน 14,600)
3	นางสาวบุญธิสา จันทา	ผ.จ.พ.ง.ร.การ	13,920	557	14,480	173,760	120	ปวส. (ต่ำกว่า ป.ตรี+2,000 ได้เท่าไรเท่านั้น แต่ไม่เกิน 14,600)
4	นายธมนกฤต ชื่นฮั่ว	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	9,000	-	9,000	108,000	2,000	ต่ำกว่า ป.ตรี+2,000 ให้ได้รับ 11,000
รวม			51,390	1,139	52,532	630,384	2,120	
คำนวณทั้งปี (ยอดรวมทั้งหมด 12 เดือน) คิดเป็น			616,680	-	630,384	-	25,440	

1. ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

2. เงินเพิ่มต่าง ๆ (ค่าครองชีพชั่วคราว)

รวมทุกรายการ

630,384

25,440

655,824

หมายเหตุ - ใช้ฐานค่าตอบแทนจริง (ไม่+เพิ่ม) ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2569

ลงชื่อ



(นางสาวสาธิตี จุโร)

ผู้รายงาน

ลงชื่อ



(นายกานต์ คงชู)

ผู้เสนอ

ลงชื่อ



(นายกานต์ คงชู)

ผู้ตรวจสอบ

คำนวณค่าตอบแทนพนักงานจ้าง : กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

3 อัตรา

พนักงานจ้าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ค่าตอบแทนปัจจุบัน	จำนวน 4.0%	รวมต่อเดือน	รวมต่อปี	เงินเพิ่มค่าครองชีพ	หมายเหตุ
1	นางสาวสุวิมล นางสันติยะ	ผช.จพ.ธุรการ	16,320	652.80	16,980	203,760	-	ป.ตรี
2	นางสาวสุวิมล (เดิม)	ผช.ครูผู้ช่วย	18,150	-	18,150	217,800	-	ป.ตรี
3	นางสาวสุวิมล (เดิม)	ผช.ครูผู้ช่วย	18,150	-	18,150	217,800	-	ป.ตรี
รวม			52,620	653	53,280	639,360	-	
คำนวณทั้งปี (ยอดรวมทั้งหมด 12 เดือน) คิดเป็น			631,440	-	7,920	-	-	

1. ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

2. เงินเพิ่มต่าง ๆ (ค่าครองชีพชั่วคราว)

รวมทุกรายการ

639,360

-

639,360

หมายเหตุ - ใช้ฐานค่าตอบแทนจริง (ไม่+เพิ่ม) ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2569

ลงชื่อ

ศิริณี

(นางสาวสาธิตี จุโร)
ผู้รายงาน

ลงชื่อ

(นายกันต์ คงชู)

ผู้เสนอ

ลงชื่อ

(นายกันต์ปนาท บุญช่วย)

ผู้ตรวจสอบ

คำนวณเงินสมทบประกันสังคม : อบต.เกาะพระทอง จัดจ้างเอง

คำนวณเงินสมทบประกันสังคมร้อยละ 5 ของพนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป 22 อัตรา (ครอง 15 ว่าง 9)

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	ค่าตอบแทน ปัจจุบัน	ค่าครองชีพ	รวม	คำนวณ 5%	ป.ศ. (รายเดือน)	ป.ศ. (รายปี)
1. พนักงานจ้างตามภารกิจ									
1	นางสาวจิราพร เกิดดี	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สำนักปลัดฯ	19,240	-	19,240	962.00	750	9,000
3	นายวายุ เกิดเจริญ	ผช.จพง.ธุรการ	สำนักปลัดฯ	14,550	50	14,600	730.00	730	8,760
5	นางสาวอรอุมา อาหะมะ	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	สำนักปลัดฯ	18,150	-	18,150	907.50	750	9,000
6	นายเนรมิต เกิดเจริญ	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	สำนักปลัดฯ	16,400	-	16,400	820.00	750	9,000
7	นางสาววัชรารักษ์ ต้นสกุล	ผช.จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	สำนักปลัดฯ	13,920	680	14,600	730.00	730	8,760
8	นางสาวเจนจิรา กล้าทะเล	ผช.จพง.ธุรการ	กองคลัง	13,970	630	14,600	730.00	730	8,760
9	นางสาวอุษณีย์ แซ่อึ้ง	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	กองคลัง	16,400	-	16,400	820.00	750	9,000
10	นางสาวนารีรัตน์ เหล่าบุญกลม	ผช.จพง.งานอณและบัญชี	กองคลัง	12,070	2,000	14,070	703.50	704	8,448
11	วังคำแพง (เดิม)	ผช.จพง.วิศสุ	กองคลัง	13,920	680	14,600	730.00	730	8,760
12	นายระพีพงศ์ พิพัฒพงษ์สัน	ผช.นายช่างโยธา	กองช่าง	14,550	50	14,600	730.00	730	8,760
13	วังคำแพง (เดิม)	ผช.นายช่างเขียนแบบ	กองช่าง	13,920	680	14,600	730.00	730	8,760
14	นางสาวบุญญา จันทา	ผช.จพง.ธุรการ	กองช่าง	13,920	680	14,600	730.00	730	8,760
17	นางสาวสุวิมล นางเส้นหิยะ	ผช.จพง.ธุรการ	กองการศึกษาฯ	16,320	-	16,320	816.00	750	9,000
18	วังคำแพง (เดิม)	ผช.ครูผู้ช่วย	กองการศึกษาฯ	18,150	-	18,150	907.50	750	9,000
19	วังคำแพง (เดิม)	ผช.ครูผู้ช่วย	กองการศึกษาฯ	18,150	-	18,150	907.50	750	9,000
2. พนักงานจ้างทั่วไป									
20	นายธีระยุทธ วารี	พนักงานขับรถยนต์	สำนักปลัดฯ	9,000	2,000	11,000	550.00	550	6,600
21	นายวันจิรินทร์ กำแก้ว	พนักงานขับรถยนต์	สำนักปลัดฯ	9,000	2,000	11,000	550.00	550	6,600
22	นายธนาถุด จุ้ยฮั่ว	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	กองช่าง	9,000	2,000	11,000	550.00	550	6,600
รวม				260,630	11,450	272,080	-	12,714	152,568

หมายเหตุ

- อบต.จ่ายสมทบ 5% ที่เหลือ พบจ.จ่ายเอง 5% (ของค่าตอบแทน + ค่าครองชีพ)
- เทศบาลนิยม (ต.ดงคำ) คำนวณแล้วเกิน 0.50 บาทให้ให้เป็น 1.00 บาท ไม่ถึง 0.50 บาทให้ปัดทิ้ง
- คำนวณได้เท่าไรก็ให้เป็น 750 บาท
- ใช้ฐานค่าตอบแทนจริง (ไม่+เพิ่ม) ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2569

ลงชื่อ  (นางนันทน์ นนุชช่วย) ผู้ตรวจสอบ

ลงชื่อ  (นายกันนัท คงชู) ผู้เสนอ

ลงชื่อ  (นายกันนัท นนุชช่วย) ผู้ตรวจสอบ

สรุปค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน

เพื่อจัดทำข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ที่	ประเภท	เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	ค่าครองชีพ	รวม
1	ผู้บริหาร	846,720	180,000	180,000	-	1,206,720
2	สมาชิกสภา อบต.	950,400	-	-	-	950,400
3	ขรก.สำนักงานปลัดฯ	3,116,820	90,000	-	-	3,206,820
4	ขรก.กองคลัง	1,344,720	42,000	-	-	1,386,720
5	ขรก.กองช่าง	691,500	42,000	-	-	733,500
6	ขรก.กองการศึกษาฯ	748,920	42,000	-	-	790,920
8	ขรก.หน่วยตรวจสอบภายใน	355,320	-	-	-	355,320
10	พนจ.สำนักปลัดฯ	1,242,840	-	-	49,440	1,292,280
11	พนจ.กองคลัง	696,840	-	-	33,000	729,840
12	พนจ.กองช่าง	630,384	-	-	25,440	655,824
13	พนจ.กองการศึกษาฯ	639,360	-	-	-	639,360
รวมทั้งหมด		11,263,824	396,000	180,000	107,880	11,947,704

5% ประกันสังคม

ประเภท	ประกันสังคม
พนจ.ของ อบต.	152,568
รวม	152,568

ลงชื่อ
กิตติ์
(นางสาวสาธิตี มี จูไร)
ผู้รายงาน

ลงชื่อ
(นายกานต์ คงชู)
ผู้เสนอ

ลงชื่อ
(นายกัมปนาท บุญช่วย)
ผู้ตรวจสอบ

ภาคผนวก ค.

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

ท่านประธานสภาฯ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

บัดนี้ ถึงเวลาที่ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จะได้เสนอร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง อีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้น ในโอกาสนี้ ผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จึงขอชี้แจงให้ท่านประธานและสมาชิกทุกท่านได้ทราบถึงสถานะการคลัง ตลอดจนหลักการและแนวนโยบายการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ดังต่อไปนี้

1. สถานะการคลัง

1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ณ วันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2569 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะการเงิน ดังนี้

1.1.1 เงินฝากธนาคาร จำนวน 97,806,059.92 บาท

1.1.2 เงินสะสม จำนวน 135,647,153.75 บาท

1.1.3 รายการกันเงินไว้แบบก้อหนี้ยผูกพันและยังไม่ได้เบิกจ่าย จำนวน 0 โครงการ

รวม 0.00 บาท

1.1.4 รายการกันเงินไว้โดยยังไม่ได้ก้อหนี้ยผูกพัน จำนวน 16 โครงการ

รวม 8,045,070.00 บาท

1.2 เงินกู้ยืมค้าง จำนวน 0.00 บาท

2. การบริหารงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

2.1 รายรับจริง จำนวน 31,694,681.45 บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	169,368.45 บาท
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	จำนวน	799.00 บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	967,847.49 บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	จำนวน	36,388.00 บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	57,870.00 บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	0.00 บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	25,263,020.88 บาท
หมวดเงินอุดหนุน	จำนวน	5,199,387.63 บาท

2.2 เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 0.00 บาท

2.3 รายจ่ายจริง จำนวน 20,285,584.46 บาท ประกอบด้วย

งบกลาง	จำนวน	1,807,961.37 บาท
งบบุคลากร	จำนวน	4,691,851.09 บาท
งบดำเนินงาน	จำนวน	7,924,866.64 บาท
งบลงทุน	จำนวน	328,406.00 บาท
งบเงินอุดหนุน	จำนวน	5,532,499.36 บาท
งบรายจ่ายอื่น	จำนวน	0.00 บาท
2.4 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์	จำนวน	0.00 บาท
2.5 มีการจ่ายเงินสะสมเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่	จำนวน	1,620,500.00 บาท
2.6 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินทุนสำรองเงินสะสม	จำนวน	0.00 บาท
2.7 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินกู้	จำนวน	0.00 บาท

3. งบเฉพาะการ

ประเภทกิจการ กิจการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะงรอง

อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา

1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2568	ประมาณการ ปี 2569	ประมาณการ ปี 2570
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	169,368.45	407,000.00	310,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	799.00	27,000.00	21,700.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	967,847.49	650,000.00	700,000.00
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	36,388.00	60,300.00	60,300.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	57,870.00	23,400.00	73,500.00
หมวดรายได้จากทุน	0.00	200,000.00	100,000.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	1,232,272.94	1,367,700.00	1,265,500.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	25,263,020.88	19,632,300.00	25,534,500.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	25,263,020.88	19,632,300.00	25,534,500.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	5,199,387.63	4,600,000.00	5,200,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	5,199,387.63	4,600,000.00	5,200,000.00
รวม	31,694,681.45	25,600,000.00	32,000,000.00

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2568	ประมาณการ ปี 2569	ประมาณการ ปี 2570
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	1,807,961.37	2,991,526.00	3,536,716.00
งบบุคลากร	4,691,851.09	9,270,780.00	12,552,300.00
งบดำเนินงาน	7,924,866.64	10,719,560.00	13,128,225.00
งบลงทุน	328,406.00	1,074,400.00	1,224,100.00
งบเงินอุดหนุน	5,532,499.36	1,528,734.00	1,543,659.00
งบรายจ่ายอื่น	0.00	15,000.00	15,000.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	20,285,584.46	25,600,000.00	32,000,000.00

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง
อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา

ด้าน	รวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	13,546,620
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	619,700
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	3,729,564
แผนงานสาธารณสุข	823,460
แผนงานสังคมสงเคราะห์	608,080
แผนงานเคหะและชุมชน	100,000
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	1,010,000
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	1,872,660
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	5,803,200
แผนงานการเกษตร	80,000
แผนงานการพาณิชย์	270,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	3,536,716
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	32,000,000

รายงานตามงานและงบรายจ่าย
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพะลวย
อำเภอสุราษฎร์ จังหวัดพังงา

แผนงานบริหารงานทั่วไป

งาน	งานบริหารทั่วไป	งานวางแผนสถิติและกิจการ	งานบริหารงานคลัง	งานควบคุมภายใน และการตรวจสอบภายใน	รวม
งบ					
งบบุคลากร	4,447,140	619,440	2,228,720	379,320	7,674,620
เงินเดือน (ฝ่ายการเมือง)	2,157,120	0	0	0	2,157,120
เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)	2,290,020	619,440	2,228,720	379,320	5,517,500
งบดำเนินงาน	4,370,000	5,000	1,502,000	15,000	5,692,000
ค่าตอบแทน	270,000	5,000	160,000	5,000	440,000
ค่าใช้สอย	2,850,000	0	980,000	10,000	3,840,000
ค่าวัสดุ	800,000	0	150,000	0	950,000
ค่าเช่าอุปกรณ์	450,000	0	12,000	0	462,000
งบลงทุน	165,000	0	0	0	165,000
ค่าครุภัณฑ์	165,000	0	0	0	165,000
งบรายจ่ายอื่น	15,000	0	0	0	15,000
รายจ่ายอื่น	15,000	0	0	0	15,000
รวม	8,997,140	624,440	3,530,720	394,320	13,546,620

แผนงานการรักษาวามสงภายใน

งาน	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	รวม
งบ		
งบบุคลากร	276,000	276,000
เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)	276,000	276,000
งบดำเนินงาน	325,000	325,000
ค่าตอบแทน	45,000	45,000
ค่าใช้สอย	150,000	150,000
ค่าวัสดุ	130,000	130,000
งบเงินอุดหนุน	18,700	18,700
เงินอุดหนุน	18,700	18,700
รวม	619,700	619,700

แผนงานการศึกษา

งาน งบ	งานบริการทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา	งานระดับมัธยมศึกษา และประถมศึกษา	งานศึกษาไม่ทันระดับ	รวม
งบบุคลากร	1,033,680	435,600	0	1,469,280
เงินอุดหนุน (ฝ่ายประจำ)	1,033,680	435,600	0	1,469,280
งบดำเนินงาน	290,000	486,225	30,000	806,225
ค่าตอบแทน	5,000	5,000	0	10,000
ค่าใช้สอย	160,000	241,225	30,000	431,225
ค่าวัสดุ	125,000	230,000	0	355,000
ค่าสาธารณูปโภค	0	10,000	0	10,000
งบลงทุน	9,100	0	0	9,100
ค่าครุภัณฑ์	9,100	0	0	9,100
งบเงินอุดหนุน	0	494,137	950,822	1,444,959
เงินอุดหนุน	0	494,137	950,822	1,444,959
รวม	1,332,780	1,413,962	980,822	3,729,564

แผนงานสาธารณสุข

งาน งบ	งานบริการทั่วไปเกี่ยวกับ สาธารณสุข	งานบริการสาธารณสุข และงานสาธารณสุขอื่น	รวม
งบบุคลากร	548,460	0	548,460
เงินอุดหนุน (ฝ่ายประจำ)	548,460	0	548,460
งบดำเนินงาน	5,000	190,000	195,000
ค่าตอบแทน	5,000	0	5,000
ค่าใช้สอย	0	140,000	140,000
ค่าวัสดุ	0	50,000	50,000
งบเงินอุดหนุน	0	80,000	80,000
เงินอุดหนุน	0	80,000	80,000
รวม	553,460	270,000	823,460

แผนงานสังคมสงเคราะห์

งบ	งานสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์	รวม
งบบุคลากร	508,080	508,080
เงินอุดหนุน (ฝ่ายประจำ)	508,080	508,080
งบดำเนินงาน	100,000	100,000
ค่าใช้จ่าย	100,000	100,000
รวม	608,080	608,080

แผนงานเกษตรและชุมชน

งบ	งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	รวม
งบดำเนินงาน	100,000	100,000
ค่าใช้จ่าย	100,000	100,000
รวม	100,000	100,000

แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

งบ	งานส่งเสริมและสนับสนุน ความเข้มแข็งชุมชน	รวม
งบดำเนินงาน	1,010,000	1,010,000
ค่าใช้จ่าย	1,010,000	1,010,000
รวม	1,010,000	1,010,000

แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

งบ	งานกีฬาและนันทนาการ	งานศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น	งานวิชาการวางแผน และส่งเสริมการท่องเที่ยว	รวม
งบดำเนินงาน	475,000	435,000	455,000	1,365,000
ค่าใช้จ่าย	425,000	435,000	450,000	1,310,000
ค่าวัสดุ	50,000	0	0	50,000
ค่าตอบแทน	0	0	5,000	5,000
งบบุคลากร	0	0	507,660	507,660
เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)	0	0	507,660	507,660
รวม	475,000	435,000	962,660	1,872,660

แผนงานอุตสาหกรรมและพาณิชย์

งาน	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและพาณิชย์	รวม	รวม
งบ			
งบบุคลากร	759,600	808,600	1,568,200
งบวัสดุ (ฝ่ายประจำ)	759,600	808,600	1,568,200
งบดำเนินงาน	2,905,000	280,000	3,185,000
ค่าตอบแทน	20,000	0	20,000
ค่าใช้สอย	2,280,000	100,000	2,380,000
ค่าวัสดุ	525,000	180,000	705,000
ค่าสาธารณูปโภค	80,000	0	80,000
งบลงทุน	531,500	518,500	1,050,000
ค่าครุภัณฑ์	531,500	19,500	551,000
ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	0	499,000	499,000
รวม	4,196,100	1,607,100	5,803,200

แผนงานการเกษตร

งาน	งานส่งเสริมและพัฒนาระบบการผลิต	รวม
งบดำเนินงาน	80,000	80,000
ค่าใช้สอย	50,000	50,000
ค่าวัสดุ	30,000	30,000
รวม	80,000	80,000

แผนงานการพาณิชย์

งาน	งานบริการประจำ	รวม
งบดำเนินงาน	270,000	270,000
ค่าใช้สอย	100,000	100,000
ค่าวัสดุ	170,000	170,000
รวม	270,000	270,000

แบบรายงานงบกำไร

กำไรสุทธิ	กำไรสุทธิ	กำไรสุทธิ
กำไรสุทธิ	3,536,716	3,536,716
กำไรสุทธิ	3,536,716	3,536,716
กำไรสุทธิ	3,536,716	3,536,716

ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 มาตรา 87 วรรค 3 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง และโดยอนุมัติของนายอำเภอกระบุรี

ข้อ 1 ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

ข้อ 2 ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2569 เป็นต้นไป

ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 32,000,000 บาท

ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 32,000,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	13,546,620
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	619,700
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	3,729,564
แผนงานสาธารณสุข	823,460
แผนงานสังคมสงเคราะห์	608,080
แผนงานเคหะและชุมชน	100,000
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	1,010,000
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	1,872,660
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	5,803,200
แผนงานการเกษตร	80,000
แผนงานการพาณิชย์	270,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	3,536,716
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	32,000,000

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6 ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติ

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๕

(ลงนาม)

(นายอรรถพล มีเพียร)

ตำแหน่ง นายกองการบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

อนุมัติ

(ลงนาม)

(นายพงศ์ศักดิ์ หมั่นไชย)

ตำแหน่ง นายอำเภอกระบุรี

ภาคผนวก ข.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง โทร. ๐๘-๑๗๙๗-๖๕๖๖
ที่ พง.๗๔๙๐๑/๗๗๑ วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙
เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะทำงาน |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะทำงาน |
| (๔) พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการคณะทำงาน |

๒.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๓. ขอระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะทำงาน |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะทำงาน |
| (๔) พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการคณะทำงาน |

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างคำสั่ง ที่แนบ

ศักดิ์

(นางสาวสาธิตี จุไร)

จ้างเหมาบุคคลภายนอกสนับสนุนงานทรัพยากรบุคคล
สำนักปลัด



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

ที่ ๖๓๖ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะครบกำหนดใช้บังคับ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อีกทั้ง เพื่อเป็นการรองรับการขยายอัตรากำลังบุคลากรและขยายงาน ที่จะต้องให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓ (๒) และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน หมวด ๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖, ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๘) ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๙ และหนังสือสำนักงาน ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัดพังงา ด่วนที่สุด ที่ พง ๐๐๒๓.๒

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแนวทางหลักการและเหตุผล วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หลักสูตรการพัฒนา เป้าหมายการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรและดำเนินการในส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายอรรถพล มีเพียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

ภาคผนวก ง.



ที่ พง ๐๗๑๘ ๑๙๖๐.

เลขที่	1219
วันที่	๑๗ ก.ค. ๒๕๖๙
เวลา	๑๔.40 น.

ที่ว่าการอำเภอกระบุรี

ถนนเพชรเกษม พง ๘๒๑๕๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอมูลประชากร ตำบลเกาะพระทอง

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.สถิติประชากรจากทะเบียนบ้านตรวจสอบข้อมูลแยกรายพื้นที่ ระดับตำบล/แขวง จำนวน ๑ ฉบับ
๒.สถิติบ้านจากทะเบียนบ้านตรวจสอบข้อมูลแยกรายพื้นที่ ระดับตำบล/แขวง จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีความประสงค์ขอคัดจำนวนประชากรเพื่อใช้ในการตรวจสอบข้อมูลอ้างอิงในการดำเนินการร่างข้อบัญญัติงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ และใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นต่อไป นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การสำรวจข้อมูลประชากรในพื้นที่ตำบลเกาะพระทอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน อำเภอกระบุรี ได้ดำเนินการคัดจำนวนประชากรเพื่อใช้ในการตรวจสอบข้อมูลอ้างอิงในการดำเนินการร่างข้อบัญญัติงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณา

- เรียบเรียง

- เพื่อโปรดทราบ

รองนายก อบจ.กระบี่

๑๗ ก.ค. ๒๕๖๙

ขอแสดงความนับถือ

(นายอาทิตย์ เพ็ชรกุล)

ปลัดอำเภอ (จพง.ปค.ชำนาญการ) รักษาการแทน
นายอำเภอกระบุรี

(นายสกลสิทธิ์ กะโหลก)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

ที่ทำการปกครองอำเภอ
กลุ่มงานทะเบียนและบัตร
โทร.๐-๗๖๔๔-๑๘๘

แฟ้ม พง ๑๗๑๕

ให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง รับทราบ, กักขัง

(นายกันต์ คงชู)

นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

สถิติบ้านจากทะเบียนบ้าน ตรวจสอบข้อมูลแยกรายพื้นที่ ระดับตำบล/แขวง
เขตพื้นที่ ตำบลเกาะพระทอง อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา ตรวจสอบข้อมูลเดือนพฤษภาคม 2569

พื้นที่	จำนวน (หลัง)
หมู่ที่ 1 หุ้งดาบ	128
หมู่ที่ 2 ท่าแป๊ะไ้ยย	221
หมู่ที่ 3 เกาะระ	59
หมู่ที่ 4 ปากจก	334
รวม	742

สถิติประชากรจากทะเบียนบ้าน ตรวจสอบข้อมูลแยกรายพื้นที่ ระดับตำบล/แขวง
เขตพื้นที่ ตำบลเกาะพระทอง อำเภอคูระบุรี จังหวัดพังงา ตรวจสอบข้อมูลเดือนพฤษภาคม 2569

พื้นที่	ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ 1 หุ่งดาบ	119	72	191
หมู่ที่ 2 ท่าแป๊ะไ้ย้อย	168	121	289
หมู่ที่ 3 เกาะระ	50	48	98
หมู่ที่ 4 ปากจก	238	263	501
รวม	575	504	1,079

ภาคผนวก จ.



องค์การบริหารส่วนตำบลแม่นางขาว
อำเภอกระบุรี จังหวัดพังงา ๘๒๑๕๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร

จำนวน ๑ ฉบับ

☒ แจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ
☐ แจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน
☐ ถือปฏิบัติ
☐ ดำเนินการ
☒ เห็นควร 1109 ๒๒

(นายสุชาติ หิรัญ)

(นายสพลกิตติ์ กล้าทะเล)

(นายกานต์ คงชู)

นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

“ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งสมรรถนะของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”

แบบข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่นางขาว
ณ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙

ข้อมูลทั่วไป

ประเภท : สามัญ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ : ๓๑,๔๐๐,๐๐๐ บาท

พื้นที่ : ตำบลแม่นางขาวมีเนื้อที่ประมาณ ๑๖๐.๔๗ ตารางกิโลเมตร

ประชากร : ประมาณ ๔,๗๑๓ คน (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๙)

หมู่บ้าน : ๙ หมู่

ตำแหน่งว่างในโครงสร้าง

๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่นางขาว

๒.ผู้อำนวยการกองช่าง

๓.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๕.นักวิชาการสาธารณสุข

๖.นักวิชาการตรวจสอบภายใน

๗.เจ้าพนักงานธุรการ

๘.นายช่างโยธา

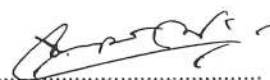
๙.นายช่างเขียนแบบ

๑๐.วิศวกรโยธา

ส่วนราชการ	ข้าราชการ	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
สำนักปลัด	๓	-	-	๕	๒
กองคลัง	๔	-	-	๓	-
กองช่าง	-	-	-	๒	-
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	๑	๒	-	๒	-
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	-	-	-	-	-
รวม	๘	๒	๐	๑๒	๒

ผู้จัดทำข้อมูล

ผู้รับรองข้อมูล



(นางสาวหทัยา บุระชาติ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาวจรรณี ณ พัทลุง)
หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่นางขาว



อบต.เกาะพระทอง
เลขที่รับ..... 1255
วันที่..... ๓๑ ก.ค. ๒๕๖๕
เวลา..... 10.15..... น.
สำนักงานเทศบาลตำบลกระบะบุรี
ถนนเพชรเกษม พง ๘๒๑๕๐

ที่ พง ๖๑๖๐๑/๕๑๘

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

อ้างถึง หนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ที่ พง ๗๔๙๐๑/๖๕๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัด
เทศบาลตำบลกระบะบุรี เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งบุคลากรขององค์การ
บริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น

เทศบาลตำบลกระบะบุรี จึงขอรายงานข้อมูลบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลกระบะบุรี มาเพื่อ
ดำเนินการต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

☒ แจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

☐ แจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน

☐ ถือปฏิบัติ

☐ ดำเนินการ

☒ เห็นควร.....

ขอแสดงความนับถือ

- เรียบร้อยแล้ว

- เพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

นายกเทศมนตรีตำบลกระบะบุรี

(นายกิตติวัตน์ สองเมือง)

นายกเทศมนตรีตำบลกระบะบุรี

(นายสพลกิตติ์ กล้าทะเล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

เพื่อโปรดทราบ

สำนักปลัดเทศบาล

ฝ่ายอำนวยการ งานการเจ้าหน้าที่ (นายกันต์ คงชู)

โทร.๐-๗๖๔๙-๑๓๕๒

นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

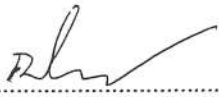
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_๐๕๕๒๐๖๐๑@dla.go.th

“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”

แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรตามกรอบแผนอัตรากำลัง ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

รายการข้อมูล	จำนวนข้อมูล
	ทต.กระบี่
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙	๕๔,๔๐๐,๐๐๐
พื้นที่ (ตร.กม.)	๖ ตร.กม.
ประชากร (คน)	๓,๓๕๙ คน
หมู่บ้าน	๒ ตำบล ๕ หมู่บ้าน

ส่วนราชการ	ข้าราชการ	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
ปลัดเทศบาล	๑	-	-	-	-
รองปลัดเทศบาล	๑	-	-	-	-
สำนักงานปลัด	๑๐	-	-	๕	๖
กองคลัง	๔	-	-	๗	๒
กองช่าง	๔	-	-	๕	๗
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔	-	-	๗	-
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๓	๖	-	๓	๔
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-
รวม	๒๘	๖	-	๒๗	๑๙

ลงชื่อ..........ผู้ให้ข้อมูล
(นางสาวนัฐพร ศรีวิเศษ)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ภาคผนวก ช.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง โทร ๐๘-๐๗๙๗-๖๕๖๖

ที่ พง.๗๔๙๐๑/๘๘๕

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดวางอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ อีกทั้ง เพื่อเป็นการรองรับการขยายอัตรากำลังบุคลากรและขยายงาน ที่จะต้องให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด และตามที่ได้ออกคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ที่ ๖๓๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด จึงเห็นควรเรียกคณะกรรมการทุกท่านเข้าร่วมประชุมพร้อมกัน ในวันจันทร์ที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เพื่อพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่าจ้างและอัตรากำลังคนด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

(ลงชื่อ).....

(นายกานต์ คงชู)

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ).....

(นายอรรถพล มีเพียร)

ประธานคณะกรรมการ/

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

ระเบียบวาระการประชุม

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ในวันจันทร์ที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องติดตามการประชุมครั้งที่แล้ว

.....
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ เรื่องทบทวนภารกิจและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๔.๒ พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง โดย
เสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัด

๔.๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง
๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

.....
.....
.....

ภาคผนวก ซ.

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
 วันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายอรรถพล มีเพียร	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง (ประธานกรรมการ)	C.5.
๒	นายกัมปาท บุญช่วย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง (กรรมการ)	กัมปาท
๓	นายกานต์ คงชู	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (กรรมการ)	กานต์
๔	นายธนพล สอนกุล	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง (กรรมการ)	จกทล
๕	นายกัมปาท บุญช่วย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง (กรรมการ)	กัมปาท
๖	นายกานต์ คงชู	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด (กรรมการ/เลขานุการ)	กานต์
๗	นางสาวสาลินี จุไร	จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกสนับสนุนงาน ทรัพยากรบุคคลสำนักปลัด (ผู้ช่วยเลขานุการ)	สาลินี

ระเบียบวาระการประชุม

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ในวันจันทร์ที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องติดตามการประชุมครั้งที่แล้ว

.....
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ เรื่องทบทวนภารกิจและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๔.๒ พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง โดย
เสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัด

๔.๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง
๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

.....
.....
.....

รายงานการประชุม

เรื่อง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๒

ในวันจันทร์ที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

รายชื่อผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑.	นายอรรถพล มีเพียร	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง
๒.	นายกัมปาท บุญช่วย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง
๓.	นายกานต์ คงชู	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๔.	นายธนพล สอนกุล	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง
๕.	นายกัมปาท บุญช่วย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง
๖.	นายกานต์ คงชู	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัด
๗.	นางสาวสาลินี จุไร	จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกสนับสนุนงาน ทรัพยากรบุคคลสำนักปลัด

เริ่มประชุม

เวลา ๑๓.๓๐

เมื่อที่ประชุมครบองค์ประชุม นายอรรถพล มีเพียร ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
เกาะพระทอง ประธานคณะกรรมการ ได้เปิดการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง
ตามที่ได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ที่ ๓๖๖/๒๕๖๖
ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อย ต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑) ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔) ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕) ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖) พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผน

อัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องติดตามการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ เรื่องทบทวนภารกิจและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นายอรรถพล มีเพียร
ประธานกรรมการ

ในวันนี้เชิญคณะกรรมการทุกท่านมาประชุม เพื่อพิจารณาทบทวน
ภารกิจและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ซึ่งในส่วนของรายละเอียด ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

นายกันต์ คงชู
กรรมการ/เลขานุการ

ขอให้คณะกรรมการทุกท่าน ได้ตรวจสอบรายละเอียดเอกสารที่ได้แจก
ให้ครบถ้วน เนื่องด้วยตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้อง
ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -
๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด ตามที่
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓
ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ รายละเอียดตามหนังสือ
สำนักงาน ก.จ.ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม
๒๕๖๙ รายละเอียดตามเอกสารที่ได้สำเนาแจกให้คณะกรรมการทุกท่าน
เนื่องจากปัจจุบัน การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญ
และจะต้องดำเนินการต่อเนื่อง จากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่ง จะ
มีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์
ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง
สอดคล้องกันประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จะสิ้นสุดลง ใน
วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองจึง
จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -
๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การ
บริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้
หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลังมีดังนี้

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีโครงสร้างการแบ่ง
ส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีการกำหนด
ประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้
เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ
สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗)
พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองให้เหมาะสม

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผล สัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดตั้งนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดวางอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่อีกทั้ง เพื่อเป็นการรองรับการขยายอัตรากำลังบุคลากร และขยายงานรวมทั้งที่จะต้องให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ และเพื่อเป็นการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ โครงสร้างส่วนราชการ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลเกาะพระทอง วัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินการของการบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ เพื่อร่วมกันพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับภารกิจ ในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนทบทวนภารกิจกำหนด

โครงสร้างส่วนราชการ เพิ่มหรือยุบเลิกภารกิจ ในบางเรื่องซึ่งไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ หรือกำหนดโครงสร้างภารกิจให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมทั้งหาผลงานในปัจจุบันบางส่วน ไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

จากเหตุผลและวัตถุประสงค์ข้างต้นนั้น จึงเรียกประชุมคณะกรรมการทุกท่าน เพื่อร่วมประชุมเพื่อพิจารณาทบทวนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง และจัดทำแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ซึ่งสำนักปลัด งานการบริหารงานบุคคล ได้ร่วมกับคณะกรรมการ ได้ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ตลอดจนโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่าง ๆ รายละเอียดตามเอกสารที่แจกให้คณะกรรมการทุกท่าน

นายอรรถพล มีเพียร
ประธานกรรมการ

ขอสอบถาม ในส่วนของโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดไว้ ๖ ส่วนราชการ (กอง) คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคมนั้น หากในอนาคตข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองมีภารกิจในความรับผิดชอบและปริมาณงานที่มากขึ้นจากกำหนดภารกิจและส่วนราชการเพิ่มเติมได้หรือไม่

นายกานต์ คงชู
กรรมการ/เลขานุการ

เรียนท่านประธานและกรรมการทุกท่าน ขอชี้แจงท่านประธานในประเด็นนี้ การกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดกองหรือส่วนราชการ และทบทวนภารกิจ ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ซึ่งการประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และการจัดแบ่งส่วนราชการภายใน โดยให้จัดทำเป็นร่างประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว นายองค์การบริหารส่วนตำบลจึงลงนามประกาศใช้บังคับต่อไป

นายอรรถพล มีเพียร
ประธานกรรมการ

ขอให้แต่ละส่วนราชการได้ชี้แจงภารกิจของแต่ละส่วนราชการว่า ปัจจุบันมีปริมาณงานและความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงภารกิจหรือไม่

นายกานต์ คงชู
กรรมการ/เลขานุการ

เรียนท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่าน ในส่วนของสำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจทั้งสิ้น ๙ งาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|---------------------------------|-------------------------|
| ๑. งานราชการทั่วไป | ๒. งานการบริหารงานบุคคล |
| ๓. งานกิจการสภา | ๔. งานสวัสดิการสังคม |
| ๕. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๖. งานบริหารสาธารณสุข |
| ๗. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๘. งานนิติการ |
| ๙. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว | |

นายกำปนาท บุญช่วย
กรรมการ

เรียนท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่าน ในส่วนของกองคลัง
มีภารกิจ ทั้งสิ้น ๓ งาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานพัฒนารายได้
๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน

นายธนพล สอนกุล
กรรมการ

เรียนท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่าน ในส่วนของกองช่าง
มีภารกิจ ทั้งสิ้น ๕ งาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| ๑. งานบริหารงานทั่วไป | ๒. งานกิจการประปา |
| ๓. งานสาธารณูปโภค | ๔. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง |
| ๕. งานออกแบบและควบคุมอาคาร | |

นายกานต์ คงชู
กรรมการ/เลขานุการ

เรียนท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่าน ในส่วนของกอง
การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีภารกิจ ทั้งสิ้น ๔ งาน โดยมีรายละเอียด
ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| ๑. งานบริหารการศึกษา | ๒. งานการศึกษา |
| ๓. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ | ๔. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก |

นายอรรถพล มีเพียร
ประธานกรรมการ

เมื่อคณะกรรมการทุกส่วนได้พิจารณาทบทวนภารกิจแล้ว และไม่มี
ความจำเป็นในการที่จะปรับปรุงและทบทวนภารกิจ ก็ขอมติในที่ประชุม

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบกำหนดภารกิจตามที่เสนอ

นายอรรถพล มีเพียร
ประธานกรรมการ

๔.๒ พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะ
พระทอง โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัด

การพิจารณาปริมาณงาน คำนวณของตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการใน
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก
ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณา
ยุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

นายกานต์ คงชู
กรรมการ/เลขานุการ

การพิจารณาสถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัดแต่ละส่วนราชการ นั้น ได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาทบทวนการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากงานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลังครับ ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมโดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม ครับ ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ เลขานุการนั้นเลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขาก่อนวันประชุม ทุกส่วนราชการ ดังนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเกลียอัตรา ดังรายละเอียดแนบท้าย และขอให้หัวหน้าส่วนราชการสรุปให้ที่ประชุมได้รับทราบอีกครั้ง เชิญครับ

นายกานต์ คงชู
กรรมการ/เลขานุการ

เรียนท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่าน ในส่วนของสำนักปลัด มีภารกิจทั้งสิ้น ๙ งาน และมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๘ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๕ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา

ซึ่งในส่วนของสำนักปลัด ได้พิจารณาแล้วในส่วนของภารกิจ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ถือว่าครอบคลุมและเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน ดังนั้นจึงยังไม่มีคามจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง โดยยังคงตำแหน่งและและอัตราเดิม แต่จะเพิ่มเติมก็เป็นในส่วนของการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมาดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ว่างเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

นายกัมปนาท บุญช่วย
กรรมการ

เรียนท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่าน ในส่วนของกองคลัง มีภารกิจทั้งสิ้น ๔ งาน และมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๔ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๔ อัตรา

ซึ่งในส่วนของกองคลัง ได้พิจารณาแล้วในส่วนของภารกิจ ที่ได้พิจารณาแล้วในส่วนของภารกิจ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ถือว่าครอบคลุมและเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน ดังนั้นจึงยังไม่มีคามจำเป็นที่จะกำหนด

ตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง โดยยังคงตำแหน่งและและอัตราดังเดิม แต่จะเพิ่มเติมก็เป็นในส่วนของการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมาดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ว่างเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

นายธนพล สวนกุล
กรรมการ

เรียนท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่าน ในส่วนของกองช่าง มีภารกิจทั้งสิ้น ๔ งาน และมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ซึ่งในส่วนของกองช่าง ได้พิจารณาแล้วในส่วนของภารกิจ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ถือว่าครอบคลุมและเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน ดังนั้นจึงยังไม่มี ความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง โดยยังคงตำแหน่งและและอัตราดังเดิม แต่จะเพิ่มเติมก็เป็นในส่วนของการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมาดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ที่ว่างเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

นายกานต์ คงชู
กรรมการเลขานุการ

เรียนท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่าน ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจทั้งสิ้น ๔ งาน และมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา

ซึ่งในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้พิจารณาแล้วในส่วนของภารกิจ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ถือว่าครอบคลุมและเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน ดังนั้นจึงยังไม่มี ความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง โดยยังคงตำแหน่งและและอัตราดังเดิม แต่จะเพิ่มเติมก็เป็นในส่วนของการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมาดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ที่ว่างเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

นายกำปนาท บุญช่วย
กรรมการ

เรียนท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่าน ในส่วนของหน่วยตรวจสอบภายใน มีภารกิจงานตรวจสอบภายใน และมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

ซึ่งในส่วนของหน่วยตรวจสอบภายใน ได้พิจารณาแล้วในส่วนของภารกิจ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ถือว่าเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน ดังนั้นจึงยังไม่มี ความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง โดยยังคงตำแหน่งและและอัตราดังเดิม แต่จะเพิ่มเติมก็เป็นในส่วนของการสรรหา

พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ที่ว่างเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน

นายอรรถพล มีเพียร
ประธานกรรมการ

๔.๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างใน
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และ
เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

ในส่วนของการพิจารณา กำหนดตำแหน่งและยุบเลิกตำแหน่งในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของแต่ละส่วน
เชิญฝ่ายเลขานุการ ชี้แจง

นายกานต์ คงชู
กรรมการ/เลขานุการ

เรียนท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่าน ในส่วนของการพิจารณา
การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓
ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของแต่ละกอง นั้น ตามแนวทาง
ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕
พฤษภาคม ๒๕๖๙ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณากำหนดตำแหน่ง
เพิ่มเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่างองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตรา
เงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนด ให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี
และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้ง ในตำแหน่งที่กำหนดตาม
ปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด กรณีตำแหน่งข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานปฏิบัติ และตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็น
ตำแหน่งว่าง แล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่ง
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ.
ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้
คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตรารว่างให้พิจารณา
ยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว

นายกัมปนาท บุญช่วย
กรรมการ

เรียนท่านประธานและกรรมการทุกท่าน ในส่วนของกองคลัง ไม่มีการ
กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพิ่ม นอกจากจะเพิ่มเติมก็
เป็นในส่วนของการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมาดำรง
ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ว่างเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

นายธนพล สอนกุล
กรรมการ

เรียนท่านประธานและกรรมการทุกท่าน ในส่วนของกองช่าง ไม่มีการ
กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพิ่ม นอกจากจะเพิ่มเติมก็
เป็นในส่วนของการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมาดำรง
ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ว่างเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

นายกานต์ คงชู
กรรมการ

เรียนท่านประธานและกรรมการทุกท่าน ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ไม่มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพิ่ม นอกจากจะเพิ่มเติมก็เป็นในส่วนของสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมาดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่ว่างเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

ขอเรียนถามหัวหน้าสำนักปลัด หากในอนาคตส่วนราชการต่าง ๆ มีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างเพิ่มในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สามารถดำเนินการได้หรือไม่

นายกานต์ คงชู
กรรมการ/เลขานุการ

เรียนท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่าน หากในอนาคตส่วนราชการต่าง ๆ มีความจำเป็นกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างเพิ่ม ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สามารถดำเนินการได้ หากหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการกอง วิเคราะห์แล้วเห็นว่า ในการดำเนินงานของส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาของตำบลเกาะพระทอง โดยส่วนราชการที่มีความประสงค์ขอ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างเพิ่ม ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการขอ กำหนดตำแหน่ง มีการวิเคราะห์ปริมาณงาน และค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่เพิ่มขึ้น เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ ระดับจังหวัด พิจารณาเพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดพังงาเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงาเห็นชอบกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ก็ จะประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

นายกัมปนาท บุญช่วย
กรรมการ

ขอสอบถามในส่วนของการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรซึ่งตามมาตรา ๓๕ และ ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งกำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐

นายกานต์ คงชู
กรรมการ/เลขานุการ

เรียนท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่าน ในส่วนของค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่ได้ตรวจสอบการค่าใช้จ่ายแล้วไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๓๓ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ กำหนดให้องค์การบริหารองค์การปกครอง

ส่วนท้องถิ่น สามารถนำเงินอุดหนุนทั่วไปมารวมกับเงินรายได้ในการคำนวณ
ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐ โดยกำหนดให้ตั้งค่าใช้จ่าย เงินเดือน ประโยชน์ตอบ
แทนอื่น และค่าจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องตั้งจ่ายจากเงินรายได้ ซึ่งแนวทาง
ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕
พฤษภาคม ๒๕๖๙ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐
ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติม
(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อใช้เป็นฐานใน
การคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ และงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕
เพื่อเป็นฐานภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
ซึ่งฝ่ายเลขฯ ได้พิจารณาแล้ว ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี
พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่
ประกาศใช้ มาประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ เหตุผลเนื่องจาก
งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทองส่วนที่เป็นเงินอุดหนุน
ซึ่งไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะได้รับเพิ่มขึ้นหรือลดลง ดังนั้น การประมาณการ
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ที่สอดคล้องกับข้อเท็จจริงจะทำให้
ไม่ส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลในอนาคต และจากการ
ตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เนื่องจากปัจจุบันมีข้อจำกัดในด้านภาระค่าใช้จ่าย ที่ทุกส่วน
เสนอกรอบอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังเดิม และกรอบอัตรากำลังว่างเดิม
โดยไม่มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพิ่ม
(รายละเอียดกรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการตามที่ได้แจกให้ทุกท่าน) โดย
ทั้งนี้ มีรายละเอียดของภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๗๐ อยู่ที่ ๓๖.๙๖

ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๗๑ อยู่ที่ ๓๗.๐๔

ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๗๒ อยู่ที่ ๓๗.๑๓

นายอรรถพล มีเพียร
ประธานกรรมการ

นายกานต์ คงชู
กรรมการ/เลขานุการ

ขอสอบถามในประเด็นว่า หากรายได้ที่ประมาณการไว้ไม่เป็นไปตามที่
กำหนดและภาระค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๔๐ จะดำเนินการอย่างไร

เรียนท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่าน หากภาระค่าใช้จ่ายด้าน
บุคลากร ซึ่งตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งกำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ หากเกินร้อยละ ๔๐ กรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดแนวทางให้ยุบตำแหน่งพนักงานจ้างที่
หมดสัญญาจ้าง และหากตำแหน่งดังกล่าวไม่ใช่ภารกิจหลัก

ก็ให้ยุบกำหนดตำแหน่งดังกล่าว หรือจ้างเหมาแทน ทั้งนี้ในส่วนของพนักงาน
ส่วนตำบลให้สอบถามความสมัครใจตามโครงการเกษียณอายุราชการ

นายอรรถพล มีเพียร
ประธานกรรมการ
ที่ประชุม

ถ้าไม่มีท่านใดสอบถามเพิ่มเติมก็ขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผน
อัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

มีมติเห็นชอบและให้นำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.
จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อประกาศใช้ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

นายอรรถพล มีเพียร
ประธานกรรมการ

ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมในวันนี้ ขอปิดการ
ประชุมฯ

ปิดประชุมเวลา

๑๕.๕๐ น.

(ลงชื่อ)

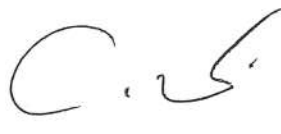


(นายกันต์ คงชู)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้จัดรายการการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายอรรถพล มีเพียร)

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ภาคผนวก จ.



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา ในการประชุมครั้งที่ /๒๕๖๙ เมื่อวันที่
วันที่ กันยายน ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา นำแผน อัตรากำลัง
๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนา
กำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ได้สำเร็จลุล่วงตาม
วัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง จึงประกาศใช้แผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

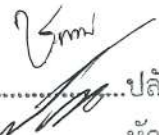
ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๗๒

ประกาศ ณ วันที่ เดือน พ.ศ.๒๕๖๙

(ลงชื่อ)

(นายอรรถพล มีเพียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง


..... ปลัด อบต.
..... หัวหน้าส่วน
..... ราชกิจจานุเบกษา/พิมพ์/ตรวจ

แบบ ๑ - ๒

ขออนุมัติยฺบเลิก

แบบขออนุมัติขอลิขิตตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง อำเภอครบุรี จังหวัดพังงา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ /งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	ความคิดเห็น ก.อบต. จังหวัด พังงา
					ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)		
๑	กองคลัง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	- เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างเดิม และกองคลัง อบต. มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก รวมถึงลักษณะงานในด้านต่าง ๆ ของตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ) ทำให้ลักษณะและปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติของส่วนราชการ/งาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งนี้ลดลง - ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตาม มาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	๓๗/๑๘	๘/๓	๑/๑	๗/-	๑/-	อยู่	

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบ

(นายกันยนาท บุญช่วย)

(ลงชื่อ)

(นายอรรถพล มีเพียร)

ผู้รับรองข้อมูล

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

แบบขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง อำเภอสุราษฎร์ จังหวัดพังงา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ /งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล				ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง		ตำแหน่ง อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	ความคิดเห็น
					ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)			
๒	กองช่าง	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	- เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างเดิม และกองช่าง อบต. มีพนักงานส่วนตำบลที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก รวมถึงลักษณะงานในด้านต่าง ๆ ของตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ผู้มีคุณวุฒิ) ให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ) ทำให้ลักษณะและปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติของส่วนราชการ/งาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งนี้ลดลง - ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตาม มาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	๓๗/๑๘	๑๔/๒	๑/๑	๑๓/-	๑/-	อยู่	ก.อบต. จังหวัด พังงา	

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบ

(นายภูมิปนาท บุญช่วย)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นายอรุณพล มีเพียร)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

แบบขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ /งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล				ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	ความคิดเห็น
					ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)		
๓	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	- เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างเดิม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต. มีพนักงานส่วนตำบลที่ ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก รวมถึง ลักษณะงานในด้านต่าง ๆ ของตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ) ให้สำเร็จได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ) ทำให้ลักษณะและปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติของ ส่วนราชการ/งาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งนี้ลดลง - ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตาม มาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	๓๗/๑๘	๑๔/๒	๒/๒	๑๒/-	๒/-	๒/-	อยู่	ก.อบต. จังหวัด พังงา

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นายกัมปนาท บุญช่วย)

(นายอรณพล มีเพียร)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

แบบขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง อำเภอครบุรี จังหวัดพังงา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ /งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	ความคิดเห็น ก.อบต. จังหวัด พังงา
๑	กองคลัง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	ยุบเลิก	- เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างเดิม และกองคลัง อบต. มีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก รวมถึงลักษณะงานในด้านต่าง ๆ ของตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	มี	
๒	กองช่าง	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ผู้มีคุณวุฒิ)	ยุบเลิก	- เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างเดิม และกองคลัง อบต. มีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก รวมถึงลักษณะงานในด้านต่าง ๆ ของตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	มี	
๓	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ยุบเลิก	- เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างเดิม และกองคลัง อบต. มีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก รวมถึงลักษณะงานในด้านต่าง ๆ ของตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย ให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	มี	

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ (ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
(นายกัมปนาท บุญช่วย) (นายอรุณพล มีเพียร)

ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

กรอบตำแหน่งงานที่ขออนุมัติ กรณียุบเลิกตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา

๑) ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๓๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ว่าง	-	-	
๓	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ว่าง	-	-	
๔	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ว่าง	-	-	
๕	๓๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	-	
๖	๓๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ไม่ว่าง	-	-	
๗	๓๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ว่าง	-	-	
๘	๓๔-๓-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ว่าง	-	-	
๙	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ว่าง	-	-	
		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๑๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
๑๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ไม่ว่าง	-	-	
๑๒	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	ไม่ว่าง	-	-	
๑๓	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	-	
๑๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	-	
		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๑๕	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	
๑๖	-	พนักงานขับเรือยนต์	ไม่ว่าง	-	-	

กรอบตำแหน่งงานที่ขออนุมัติ กรณียุบเลิกตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา

๑) ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๓๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ว่าง	-	-	
๓	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ว่าง	-	-	
๔	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ว่าง	-	-	
๕	๓๔-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	-	
๖	๓๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ไม่ว่าง	-	-	
๗	๓๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ว่าง	-	-	
๘	๓๔-๓-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ว่าง	-	-	
๙	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
๑๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ไม่ว่าง	-	-	
๑๒	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	ไม่ว่าง	-	-	
๑๓	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	-	
๑๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้างทั่วไป				
๑๕	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	
๑๖	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	

๒) ส่วนราชการ กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานกองคลัง)	ว่าง	-	-	
๒	๓๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ว่าง	-	-	
๓	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ว่าง	-	-	
๔	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ว่าง	ขออนุมัติยุบ	๑	
๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	-	
๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
๘	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	-	

บัญชีแสดงรายการจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา

รายการประจำปี		รายการ				รายการหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง					รวมรายการหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ (๑๒)=๕+๗+๙+๑๑			หมายเหตุ
ก่อนปี ปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	ปัจจุบัน (บาท)	จำนวนเงิน ที่เพิ่มขึ้น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการหมวด เงินเดือน พนักงานส่วน ตำบล	คิดเป็น ร้อยละ	รายการ หมวดค่า จ้าง ประจำ	คิดเป็น ร้อยละ	รายการ หมวดค่า ตอบแทน พนักงานจ้าง	คิดเป็น ร้อยละ	รายการ ประโยชน์ ตอบแทนอื่นๆ (บาท)	รวมรายการหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่นๆ (๑๒)=๕+๗+๙+๑๑	คิดเป็น ร้อยละ	คิดเป็น ร้อยละ	
๒๐,๒๘๕,๕๘๔.๔๖	๓๒,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๑,๗๑๔,๔๑๕.๕๔	๕๗.๗๕	๘๔๖,๗๒๐.๐๐	๒.๖๕	-	-	๑๐,๒๘๕,๔๔๐.๐๐	๓๒.๑๔	๑,๕๔๒,๖๖๖.๐๐	๑๒,๖๗๓,๘๒๖.๐๐	๒๑.๘๑	๒๑.๘๑	ก่อนยุบเลิก ตำแหน่ง
๒๐,๒๘๕,๕๘๔.๔๖	๓๒,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๑,๗๑๔,๔๑๕.๕๔	๕๗.๗๕	๘๔๖,๗๒๐.๐๐	๒.๖๕	-	-	๙,๖๑๗,๘๔๐.๐๐	๓๐.๐๖	๑,๕๔๒,๖๗๖.๐๐	๑๑,๙๐๗,๒๓๖.๐๐	๒๐.๔๗	๒๐.๔๗	หลังยุบเลิก ตำแหน่ง

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายกัมปนาท บุญช่วย)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

๓) ส่วนราชการ กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ว่าง	-	-	
๒	๓๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	ว่าง	-	-	
๓	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	-	
๔	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	ว่าง	ขออนุมัติ	๑	
๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	ไม่ว่าง	-	-	
๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ไม่ว่าง	-	-	

๔) ส่วนราชการ กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ว่าง	-	-	
๒	-	นักวิชาการศึกษา <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	ว่าง	-	-	
๓	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>	ว่าง	-	-	
๔	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมอแกน (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	ว่าง	-	-	
๕	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ว่าง	-	-	
๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ว่าง	-	-	
๗	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ว่าง	ขออนุมัติ	๑	

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นายกำปนาท บุญช่วย)
ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
(นายอรรถพล มีเพียร)
ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติบุคลากร
ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ผู้มีคุณวุฒิ)

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที่) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที่) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (คน) (๖)
(๑)					
๑	การจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี	๓๒๐	๒	๖๔๐	๐.๐๑
๒	การอนุมัติหลักการให้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง	๙๐	๕	๔๕๐	๐.๐๑
๓	การรายงานการขอซื้อของจ้าง	๑๕๐	๓	๔๕๐	๐.๐๑
๔	การจัดทำร่างขอบเขตของงานหรือรายละเอียดของพัสดุหรือแบบรูปรายการงานก่อสร้าง	๔๘๐	๒	๙๖๐	๐.๐๑
๕	การจัดทำและเปิดเผยราคาากลาง	๑๒๐	๒	๒๔๐	๐.๐๑
๖	งานทะเบียนและพัสดุพัสดุ	๑๕	๕	๗๕	๐.๐๑
๗	ทะเบียนบันทึกจัดซื้อจัดจ้าง ระบบ e-GP	๓๐	๒๐	๖๐๐	๐.๐๑
๘	อนุมัติรายงานขอซื้อ/ขอจ้าง	๒๐	๑๕	๓๐๐	๐.๐๑
๙	บันทึกจัดซื้อจัดจ้าง/สัญญาจากระบบ e-GP	๓๐	๒๐	๖๐๐	๐.๐๑
รวม					๐.๐๙

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติบุคลากร
ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ(ผู้มีคุณวุฒิ)

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที่) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที่) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (คน) (๖)
(๑)					
๑	สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบงานสถาปัตยกรรม งานแผนที่ งานวิศวกรรม โครงสร้าง และงานระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนงานออกแบบของหน่วยงานต่างๆ	๙๖๐	๓	๒,๘๘๐	๐.๐๓
๒	ศึกษาข้อมูลของวัสดุก่อสร้าง เพื่อนำมาใช้ในงานเขียนแบบให้เกิดความสมบูรณ์	๔๘๐	๒	๙๖๐	๐.๐๑
๓	ประมาณราคางานก่อสร้างของหน่วยงานราชการ เพื่อใช้ในการเปิดสอบราคา และนำไปสู่การก่อสร้างตามวัตถุประสงค์	๔๘๐	๕	๒,๔๐๐	๐.๐๓
๔	ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานเขียนแบบ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	๔๘๐	๒	๙๖๐	๐.๐๑
๕	ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้	๑,๙๒๐	๒	๓,๘๔๐	๐.๐๕
รวม					๐.๑๓

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติบุคลากรตำแหน่ง
ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ผู้มีความรู้)

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที่) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที่) (๕)	จำนวนตำแหน่งต้องการ (คน) (๖)
(๑)					
๑	จัดบรรยายที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้วิถีธรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	๔๘๐	๒๐	๙,๖๐๐	๐.๐๓
๒	ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้โดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียน มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร	๔๘๐	๒๐	๙,๖๐๐	๐.๐๕
๓	เลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีทักษะการคิด	๔๘๐	๒๐	๙,๖๐๐	๐.๐๓
๔	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียน ได้พัฒนา เต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน	๔๘๐	๒๐	๙,๖๐๐	๐.๐๓
๕	วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๙๖๐	๒	๒,๘๘๐	๐.๐๓
รวม					๐.๑๗

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นายกันปนาท บุญช่วย)
ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง
ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ผู้มีคุณวุฒิ)

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี ๒๕๖๗	ก่อน ๒ ปี ๒๕๖๘	ก่อน ๑ ปี ๒๕๖๙	
๑	การจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี	๑๒๐	๑๘๐	๒๒๐	
๒	การอนุมัติหลักการให้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง	๕๐	๖๐	๗๐	
๓	การรายงานการขอซื้อขอจ้าง	๙๐	๑๐๘	๑๔๐	
๔	การจัดทำร่างขอบเขตของงานหรือรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุหรือแบบรูปรายการงานก่อสร้าง	๑๘๐	๒๕๐	๓๒๐	
๕	การจัดทำและเปิดเผยราคากลาง	๖๐	๗๒	๑๐๑	
๖	งานทะเบียนและทรัพย์สิน	๗	๙	๑๑	
๗	ทะเบียนบันทึกจัดซื้อจัดจ้าง ระบบ e-GP	๑๕	๑๘	๒๑	
๘	อนุมัติรายงานขอซื้อ/ขอจ้าง	๑๕	๑๘	๒๑	
๙	บันทึกจัดซื้อจัดจ้าง/สัญญาจากระบบ e-GP	๑๕	๑๘	๒๑	

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง
ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ(ผู้มีคุณวุฒิ)

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี ๒๕๖๗	ก่อน ๒ ปี ๒๕๖๘	ก่อน ๑ ปี ๒๕๖๙	
๑	สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบงานสถาปัตยกรรม งานแผนที่ งานวิศวกรรม โครงสร้าง และงานระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนงานออกแบบของหน่วยงานต่างๆ	๔๘๐	๕๑๐	๕๔๐	
๒	ศึกษาข้อมูลของวัสดุก่อสร้าง เพื่อนำมาใช้ในงานเขียนแบบให้เกิดความสมบูรณ์	๒๔๐	๒๙๐	๓๕๐	
๓	ประมาณราคางานก่อสร้างของหน่วยงานราชการ เพื่อใช้ในการเปิดสอบราคา และนำไปสู่การก่อสร้างตามวัตถุประสงค์	๒๔๐	๒๖๔	๒๙๐	
๔	ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานเขียนแบบ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	๒๔๐	๒๙๐	๓๕๐	
๕	ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้	๗๕๐	๘๑๐	๙๐๐	

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง
ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ผู้มีความดี)

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี ๒๕๖๗	ก่อน ๒ ปี ๒๕๖๘	ก่อน ๑ ปี ๒๕๖๙	
๑	จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้นวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	๒๔๐	๒๙๐	๓๕๐	
๒	ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้โดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียน มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร	๒๔๐	๒๙๐	๓๕๐	
๓	เลือกและใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียน มีทักษะการคิด	๒๔๐	๒๖๔	๒๙๐	
๔	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียน ได้พัฒนา เต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน	๒๔๐	๒๙๐	๓๕๐	
๕	วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้ ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๓๕๐	๔๑๐	๔๐๐	

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นายภูมิพนาท บุญช่วย)
ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพระทอง



ໂຄສະນາ ຕາມໂທລະທັດ

www.kohprathong.go.th

ອຳເກດສຸຣະບຸຣີ ຈັກວັດພັ້ງດາ
ອົງການບຸຣິຫາສ່ວນຕຳບາລກະພະສອດ