



43

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ
อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดสุพรรณบุรี ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่
๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ เรื่อง แผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมานพ จำพงษ์สันติ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล.....เขาพระ.... อำเภอ....เดิมบางนางบวช... จังหวัดสุพรรณบุรี
(ตามหนังสือเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล ที่ สพ...๗๘๐๐๑.../...๒๓๕.. ลงวันที่..๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖....)

๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เดิม

ที่	สำนัก/กอง	บริหาร	อำนวยการ		ผอ.สถานศึกษา	วิชาการ	ทั่วไป	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
			ผอ.	หน.ฝ่าย							
๑	ปลัด/รองปลัด	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒	สำนักปลัด	-	๑	-	-	๔	-	-	-	๔	๒
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓	กองคลัง	-	๑	-	-	๒	๑	-	-	๑	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔	กองช่าง	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕	กองสาธารณสุขฯ	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖	กองการศึกษาฯ	-	๑	-	-	-	๑	๒	-	๑	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๗	กองสวัสดิการสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๘	กองส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๙	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-
	รวม	๑	๕	-	-	๗	๔	๒	-	๖	๒

๒. จากการวิเคราะห์ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (ตามแบบเอกสารหมายเลข ๕ และเอกสารหมายเลข ๖) เรียบร้อยแล้ว
เทศบาล/อบต.....เขาพระ.....พิจารณาแล้วเห็นควร

☐ คงตำแหน่งเดิม ☒ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ☐ ยุบตำแหน่ง

(หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี)

๓. สรุปกรอบอัตรากำลัง

ที่	ตำแหน่งประเภท	จำนวนรวม ทั้งสิ้น	มีคนครอง จำนวน/อัตรา	ตำแหน่งว่าง จำนวน/อัตรา
๑	สายบริหาร	๑	๑	-
๒	อำนวยการ	๕	๓	๒
๓	ผู้บริหารสถานศึกษา	๑	-	๑
๔	วิชาการ	๗	๗	-
๕	ทั่วไป	๔	๔	-
๖	ครู	๒	๒	-
๗	ลูกจ้างประจำ	-	-	-
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	๖	-
๙	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-

๔. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่	สำนัก/กอง	บริหาร	อำนวยการ		ผอ.สถาน ศึกษา	วิชาการ	ทั่วไป	ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
			ผอ.	หน. ฝ่าย							
๑	ปลัด/รองปลัด	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒	สำนักปลัด	-	๑	-	-	๔	-	-	-	๔	๒
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓	กองคลัง	-	๑	-	-	๒	๑	-	-	๑	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔	กองช่าง	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕	กองสาธารณสุขฯ	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖	กองการศึกษาฯ	-	๑	-	๑	-	๑	๒	-	๑	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๗	กองสวัสดิการสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๘	กองส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๙	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ฝ่าย.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวม	๑	๕	-	๑	๗	๔	๒	-	๖	๒

๕. ภาระค่าใช้จ่าย มาตรา ๓๕

(งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ =๒๘,๐๐๐,๐๐๐..... บาท)

*เพิ่มร้อยละ ๕

รายการ	ปี พ.ศ. ๒๕๖๗	ปี พ.ศ. ๒๕๖๘	ปี พ.ศ. ๒๕๖๙
งบด้านบุคลากร	๘,๙๔๙,๒๔๐	๙,๒๓๒,๓๒๐	๙,๕๒๒,๖๐๐
ร้อยละ ๑๕ ของงบด้านบุคลากร	๑,๓๔๒,๓๘๖	๑,๓๘๔,๘๘๘	๑,๔๒๘,๓๙๐
เทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติปีงบประมาณ พ.ศ.	๒๙,๔๐๐,๐๐๐	๓๐,๘๗๐,๐๐๐	๓๒,๔๑๓,๕๐๐
ร้อยละ ๔๐	๓๕.๐๑	๓๔.๓๙	๓๓.๗๙

ขอรับรองว่าเป็นความจริง

ลงชื่อ.....



(นายวิทมนตร์ กิริวรรณ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

ลงชื่อ.....



(นายมานพ จำพงษ์สันติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

ทะเบียนกำกับตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง
 อบต....เขาพระ... อำเภอ....เดิมบางนางบวช.....จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่งว่างเมื่อ	นายกองค้การบริหารส่วนตำบล	เลขานุการ ก.อบต.จังหวัด
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑ มกราคม ๒๕๕๙	" อยู่ระหว่างการค้าเป็นการสรรหาของ ก.อบต.. เท่านั้น "  (นายสมชาย ฉ่ำพงษ์สันติ) นายก อบต.เขาพระ	 (นายสมชาย เสียใหญ่) เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี
๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖	" อยู่ระหว่างการค้าเป็นการสรรหาของ ก.อบต. เท่านั้น "  (นายสมชาย ฉ่ำพงษ์สันติ) นายก อบต.เขาพระ	 (นายสมชาย เสียใหญ่) เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี

แบบรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง

เทศบาล/อบต.....เขาพระ....อำเภอ.....เดิมบางนางบวช.....จังหวัดสุพรรณบุรี

ลำดับ	อำเภอ	อบต.	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	วันที่ตำแหน่งว่าง	สรรหาโดย
๑	เดิมบางนางบวช	อบต.เขาพระ	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑ มกราคม ๒๕๕๙	ร้องขอให้ กสธ.สอบ
๒	เดิมบางนางบวช	อบต.เขาพระ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖	ร้องขอให้ กสธ.สอบ (ว่าง เนื่องจากโอนย้าย ไป อบต.ที่ร้องขอ ให้ กสธ.ดำเนินการสอบ)

ตรวจสอบข้อมูลแล้วถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

(นายมานพ คำพงษ์สันติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ
อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

กรกฎาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ	๕
๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ	๑๒
๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล	๕๖
๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๘

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ที่ ๑๒๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ (คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- หนังสือเชิญประชุม , วาระการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ

ภาคผนวก ข.

- แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ภาคผนวก ค.

- ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ภาคผนวก ง.

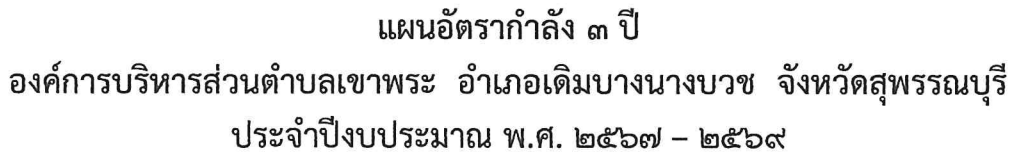
- ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ภาคผนวก จ.

- คำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

ภาคผนวก ฉ

- ภาระค่าใช้จ่าย ข้อ ๙ (เดิม) ครึ่งสุดท้ายในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผน การใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศ กำหนดกอง สำนัก หรือส่วน ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วน การแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่า ด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจ หน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวประเภทตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเงื่อนไขการลดระยะเวลาตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลว. ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลว. ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระได้จัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระมีการวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙)

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการดำเนินการโดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของ จังหวัดสุพรรณบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Pupply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึง ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรา กำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ดี ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน และในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลัง ของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

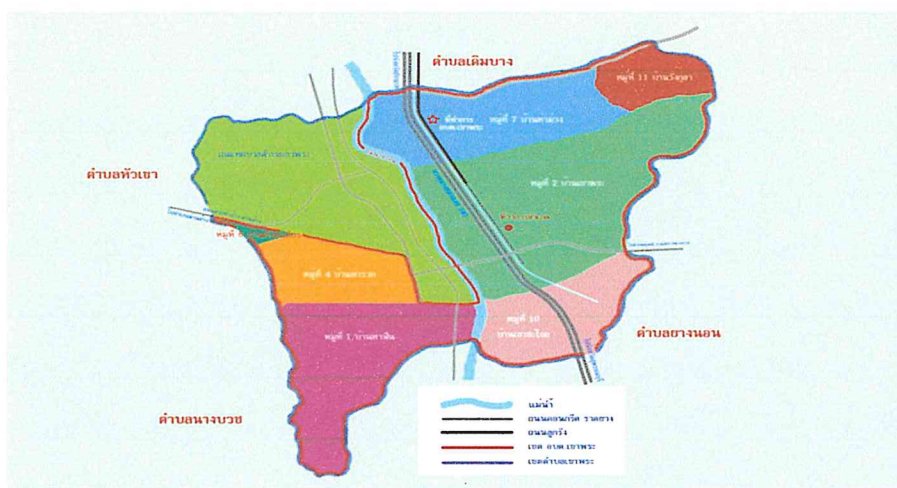
วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลัง เป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสม น้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพ มากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการ และเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้ม ของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับ ภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

๑. พื้นที่

ตำบลเขาพระ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเดิมบางนางบวช ไปทางทิศเหนือประมาณ ๑.๕ กิโลเมตร สามารถเดินทางติดต่อได้โดย ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๔๐ มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๒๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ ๑๕,๖๒๕ ไร่ ลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ลุ่ม ริมฝั่งแม่น้ำท่าจีน ทางทิศตะวันออกของตำบลเขาพระ มีภูเขาขนาดเล็ก กระจายอยู่ทั่วไป



ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลเดิมบาง อำเภอดเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี
 ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลยางนอนและตำบลนางบวช อำเภอดเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลโคกช้าง และตำบลยางนอน อำเภอดเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลหัวเขา อำเภอดเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

ตารางแสดงข้อมูลจำนวนประชากรของตำบลเขาพระ

หมู่บ้าน	พื้นที่ (ตาราง กม.)	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร			ความหนาแน่น ของประชากร ต่อตารางกิโลเมตร
			ชาย	หญิง	รวม	
ท่าพิน	๕.๐๔	๑๓๕	๑๕๗	๑๘๑	๓๓๘	๖๗.๐๖
เขาพระ	๕.๘๖	๗๕๘	๖๘๑	๗๑๘	๑,๓๙๙	๒๓๘.๗๔
ท่ารวก	๑.๗๙	๓๘	๔๔	๔๒	๘๖	๔๘.๐๔
ท่ามะเขี๋ย	๒.๑๑	๑๗	๒๒	๒๖	๔๘	๒๒.๗๕
ท่าม่วง	๒.๘๘	๑๘๖	๑๔๑	๑๖๕	๓๐๖	๑๐๖.๒๕
ชะไอย	๖.๐๐	๑๔๔	๑๗๖	๑๙๗	๓๗๓	๖๒.๑๗
วังกุลา	๑.๓๒	๖๕	๑๐๐	๘๖	๑๘๖	๑๔๐.๙๑

ที่มา : สำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอดเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

ข้อมูล ณ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. สภาพสังคม

๒.๑ การศึกษา

- มหาวิทยาลัย	-	แห่ง
- โรงเรียนประถมศึกษา	๒	แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	แห่ง

๒.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลของรัฐ	๑	แห่ง
-------------------	---	------

๒.๓ อาชญากรรม

เขตพื้นที่ตำบลเขาพระ ไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน วิธีการแก้ปัญหาของอบต. ที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

๒.๔ ยาเสพติด

ปัญหาด้านยาเสพติดเป็นปัญหาระดับชาติที่ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต ปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน ความสงบสุขของประชาชน รวมทั้งเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ ประกอบกับการดำเนินการแก้ปัญหาของรัฐบาลความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการแพร่ระบาดของยาเสพติดที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น ดังนั้น การแก้ไขปัญหายาเสพติด จึงต้องใช้ระยะเวลาในการเยียวยาแก้ไข หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง หรือแม้แต่ประชาชนภายในประเทศ จึงต้องร่วมมือกันในการสอดส่องดูแลแก้ไข เพื่อให้ปัญหายาเสพติดภายในประเทศหมดไปในอนาคตโดยทางองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้จัดทำโครงการผู้ประสานงานพลังแผ่นดิน (๒๕ ตำบลประรด) สนับสนุนงบประมาณในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และจัดโครงการ/กิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๒.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

- ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
- ประสานการทำบัตรผู้พิการ

๓. ระบบบริการพื้นฐาน

๓.๑ การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมทางบกโดยรถยนต์ มีความสะดวกรวดเร็ว เนื่องจากได้มีโครงการปรับปรุงถนนในเขตตำบลอย่างต่อเนื่อง โดยมีเส้นทางที่สำคัญภายในตำบล ดังนี้

- ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๔๐ ผ่านตำบลเดิมบาง เขาพระ และยางนอน
- ถนนทางหลวงแผ่นดิน สายท่าช้าง-ด่านช้าง ผ่านตำบลเขาพระ หัวเขา
- ถนน รพช. สายเขาพระ-กุ่มโคก ผ่านตำบลเขาพระ ยางนอน

๓.๒ การไฟฟ้า

๓.๒.๑ ไฟฟ้าเข้าถึงครบทั้ง ๗ หมู่บ้าน

๓.๒.๒ จำนวนประชากรที่ใช้ไฟฟ้าคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของประชากรทั้งหมดในตำบล

๓.๓ การประปา

การประปา มีการประปาส่วนภูมิภาค สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ และมี ๑ หมู่บ้านที่มีประปาของตัวเอง คือ หมู่ที่ ๑๑ บ้านวังกุลา ปัญหา คือ มีข้อร้องเรียนเรื่องน้ำประปาขุ่นบ่อยครั้ง สาเหตุเนื่องจากเป็นท่อประปาเก่าเกิดการตกตะกอนของน้ำ

๔. ระบบเศรษฐกิจ

๔.๑ การเกษตร

อาชีพหลักของประชากรในตำบล คือ การทำนา รองลงมาได้แก่ การทำไร่ การเลี้ยงสัตว์ พนักงานของรัฐ รับจ้าง และ การค้าขาย

๔.๒ การประมง

การประมง ได้แก่ การเพาะเลี้ยงปลา กุ้ง กบ เป็นต้น

๔.๓ การปศุสัตว์

การปศุสัตว์ ได้แก่ โค สุกร ไก่ เป็นต้น

๔.๔ การบริการ

สถานีบริการน้ำมัน จำนวน	๒	แห่ง
-------------------------	---	------

๔.๕ การท่องเที่ยว

พระบรมสารีริกธาตุพระพุทธรูปมุนีตรีโลกนาถ จำนวน	๑	แห่ง
--	---	------

๔.๖ อุตสาหกรรม

- อุตสาหกรรมขนาดเล็ก (โรงสีขนาดเล็ก) จำนวน	๒	แห่ง
- โรงงานชำแหละเนื้อ จำนวน	๑	แห่ง

๔.๗ การพาณิชย์ และกลุ่มอาชีพ

- กลุ่มอาชีพ หน่อไม้แกะสลัด	๑	แห่ง
- กลุ่มอาชีพ ไม้ดอกไม้ประดับ	๑	แห่ง

๔.๘ แรงงาน

ปัจจุบันกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ๓๐% ของจำนวนประชากรในตำบลเขาพระ ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย และพื้นที่การเกษตร ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

๕. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๕.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่ของตำบลเขาพระ นับถือศาสนาพุทธ วัดมีทั้งหมด ๔ แห่งได้แก่

๑. วัดเขาพระ
๒. วัดเขาน้อย
๓. วัดเขาใหญ่
๔. วัดวังกุลา

๕.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ประเพณีวันสงกรานต์ วันกตัญญูผู้สูงอายุ และวันครอบครัว ประมาณเดือน เมษายน

๕.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

- ภูมิปัญญาท้องถิ่น การแปรรูปหน่อไม้ และไม้ดอกไม้ประดับ
- ภาษาท้องถิ่นประชาชนส่วนใหญ่พูดภาษาไทยกลาง และมีลักษณะโดดเด่นของสำเนียงพูดที่

เรียกว่า “พูดเหน่อ”

๕.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

หน่อไม้แกะสลัก ไม้ดอกไม้ประดับ

๖. ทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ น้ำ

แหล่งน้ำ ที่สำคัญและเป็นประโยชน์ สำหรับอุปโภค บริโภค คือแม่น้ำท่าจีน นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งน้ำที่สำคัญต่อการเกษตรด้วย

๖.๒ ป่าไม้

ในเขตพื้นที่ไม่มีป่าไม้ขนาดใหญ่

๖.๓ ภูเขา

ภูเขาที่สำคัญในพื้นที่ได้แก่ เขาใหญ่ และเขาชะโอย

๖.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีพื้นที่ดินที่อุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การทำการเกษตร เช่น การทำนา ปลูกพืชไร่ ปลูกไม้ยืนต้น ปลูกไม้ และการปลูกหญ้าเลี้ยงสัตว์

สภาพปัญหาความต้องการของประชาชน

เพื่อให้จะมีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพ ปัญหา ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐาน ความ ต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถระบุปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของ ประชาชน ในตำบลเขาพระ ออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. ถนนบางสายมีสภาพผิวจราจรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
๒. การขยายไฟฟ้าสาธารณะในพื้นที่ไม่ถึงทั่วถึง
๓. ระบบการระบายน้ำ คูระบายน้ำ และท่อน้ำไม่เพียงพอ ก่อให้เกิดน้ำท่วม
๔. บางพื้นที่การประปาเข้าไม่ถึงและต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการที่ค่อนข้างสูง
- ๕ .แหล่งน้ำใช้อุปโภคบริโภคมีไม่เพียงพอในช่วงฤดูแล้ง
๖. ผู้รับเหมางานขาดจิตสำนึกในการทำงานให้ตรงกับแบบและกำหนดเวลา

ความต้องการ

- ๑.ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม และระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ทางน้ำ ทางระบายให้ทั่วถึง
๒. ควรมีการตรวจสอบไฟฟ้าสาธารณะเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง
๓. ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ วางท่อระบายน้ำเพื่อบรรเทาปัญหาความเดือดร้อน
๔. ควรมีการดำเนินการให้มีประปาครบทุกหมู่บ้าน
๕. บรรเทาความเดือดร้อนโดยนำรถบรรทุกน้ำออกให้บริการในจุดที่น้ำอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอ
๖. ประสานความร่วมมือทุกภาคส่วนในพื้นที่เพื่อจัดทำบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมกับความต้องการและเกิดประโยชน์สูงสุดให้กับประชาชนในพื้นที่

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. ราษฎรประสบปัญหารายได้ตกต่ำ และปัญหาความยากจน
๒. ปัญหาค่าครองชีพสูง ปัญหาการว่างงาน ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำเนื่องจากได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่เปลี่ยนแปลงไป
๓. กลุ่มอาชีพยังขาดความรู้ ขาดประสบการณ์ในการบริหารกลุ่ม ขาดการฝึกอบรมอาชีพและ ส่งเสริม การมีอาชีพแก่ประชาชน กลุ่มอาชีพไม่มีการต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อชุมชนเข้มแข็ง
๔. ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพเนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน
๕. ปัญหาการเรียกร้องสิทธิการได้รับความช่วยเหลือด้านการเกษตรจากรัฐบาล

ความต้องการ

๑. พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งเพื่อสร้างศักยภาพให้พึ่งตนเองได้ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาและการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ ประกอบอาชีพเสริม จัดการอบรม กลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะและยกระดับความรู้ การจัดหาแหล่งเงินทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ

๓. จัดการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ โดยให้มีการปรับปรุงบรรจุภัณฑ์ และส่งเสริมการทำตลาด
๔. ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ เพื่อความเข้มแข็งในการประกอบอาชีพ
๕. ให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารแก่เกษตรกรในเรื่องสิทธิการได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลหรือหน่วยงานอื่น

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. มีปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาจากภาคประชาชน
๔. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย และขาดการบังคับใช้อย่างจริงจัง

ความต้องการ

๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวและชุมชน
๒. เสริมสร้างความมั่นคง และความสมานฉันท์ให้เป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่
๓. เตรียมความพร้อมของสังคม จัดสวัสดิการแก่เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส
๔. มีการรณรงค์เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน

๔. ด้านการเมืองและการบริหาร

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. ระบบราชการมีขั้นตอนในการดำเนินงาน จึงไม่สามารถสนองความต้องการของประชาชนได้ทันที

ความต้องการ

๑. มีการจัดประชาคมเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาชน
๒. เผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ผ่านช่องทางต่าง ๆ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในขอบเขตจำกัด
๒. ปริมาณขยะและสิ่งปฏิกูลจำนวนเพิ่มมากขึ้นไม่มีการกำจัดที่ถูกต้อง ไม่มีสถานที่กำจัดขยะ

ที่ถูกต้อง ประชาชนยังขาดความสนใจในการคัดแยกขยะ

๓. ประชาชนขาดจิตสำนึกการอนุรักษ์ธรรมชาติในการสร้างชุมชนให้น่าอยู่แบบพึ่งพาอาศัยกัน
๔. การใช้สารเคมีในภาคการเกษตร
๕. พื้นที่ป่าชุมชนมีน้อยลง ขาดการดูแล พันธุ์ ปลูกเพิ่ม

๖. มลภาวะทางอากาศจากการทำการเกษตร

๗. พื้นที่สีเขียวลดลง การปลูกต้นไม้ทดแทนมีจำนวนน้อยและใช้ระยะเวลานานในการเจริญเติบโตและมีการถากถางป่าเพื่อทำการเกษตร

ความต้องการ

๑. การบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลครอบคลุมทั่วถึง
๒. การจัดการขยะมูลฝอยที่ถูกต้องตามหลักสาธารณสุขชุมชน สาธารณสุขพื้นฐาน
๓. รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียและการทิ้งขยะมูลฝอยลงในแหล่งน้ำลำคลองธรรมชาติ และให้ความรู้การอยู่ร่วมกันแบบพึ่งพาอาศัยกันในระบบนิเวศทางธรรมชาติ
๔. ขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขิน การกำจัดวัชพืชให้สมดุลทางธรรมชาติทำให้แหล่งน้ำลำคลองระบายน้ำได้สะดวก ประชาชนมีน้ำสะอาดสามารถนำไปใช้อุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวันได้
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการให้ความรู้ ความเข้าใจ การฝึกอบรมให้กับประชาชนเพื่อสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในการสร้างชุมชนให้น่าอยู่ ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกป่าทดแทน
๖. ส่งเสริมให้เกษตรกรใช้ชีวภาพแทนการใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม
๗. ฟื้นฟูดูแลพื้นที่ป่าชุมชนให้กลับมามีสภาพอุดมสมบูรณ์ มีการสำรวจพันธุ์ไม้ในท้องถิ่นเพื่อไม่ให้สูญพันธุ์
๘. ปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว

๓. ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

๑. ขาดความรู้ ความเข้าใจในการเฝ้าระวังเกี่ยวกับโรคติดต่อต่างๆ
๒. ปัญหาด้านสุขภาพอนามัยพื้นฐาน

ความต้องการ

๑. มีการเผยแพร่เอกสารป้องกันโรคติดต่อผ่านช่องทางต่าง ๆ
๒. ให้ความรู้แก่ อสม.ผู้นำชุมชน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. ผู้ปกครองมีรายได้น้อย นักเรียนขาดแคลนอุปกรณ์การเรียน
๒. งบประมาณด้านศึกษาและสนับสนุนการศึกษามีจำกัด
๓. ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
๔. เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาต่อทั้งหมด
๕. ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
๖. ขาดการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

๑. ทุนการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน
๒. สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม
๓. ส่งเสริมการจัดพิธีกรรมทางศาสนา อนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

๔. สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
๕. จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดไว้ โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก(มาตรา ๖๗ (๑))
๒. ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘ (๒))
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
๕. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
๖. การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การป้องกันโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๒. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
๓. ส่งเสริมกิจกรรมประชาคม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘ (๔))
๔. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๘))
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๗(๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
๔. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
๕. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
๖. สนับสนุนส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่น (มาตรา ๖๘ (๑๒))
๗. ส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๒. รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
๒. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. สนับสนุนให้คำปรึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ เป็นสำคัญและเพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุมสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

วิสัยทัศน์

“องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ” เป็นเมืองน่าอยู่ ด้วยการบริหารจัดการที่ดี มีชุมชน เข้มแข็ง ร่วมแรงร่วมมือจากทุกภาค มีใจรักการกีฬา ก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ทุกชีวิตมีการศึกษา รู้คุณค่าศิลปวัฒนธรรม ผู้นำแหล่งอาหาร

พันธกิจ

๑. การส่งเสริมกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม และพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว สู่ระบบการท่องเที่ยวเพื่อเชื่อมต่อกับกลุ่มจังหวัดและสู่ความเป็นสากล
๒. การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. การขยายช่วงโอกาสและคุณภาพในการศึกษาทุกระดับให้ตรงกับความต้องการ
๔. การนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหาร และบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน
๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒาที่สนับสนุนและเชื่อมโยงกัน ๕ ด้านดังต่อไปนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม และการพัฒนาการท่องเที่ยวคู่การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านสังคม การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการศึกษา และการกีฬา
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมสถาบันของชาติและการนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค

แนวทางการพัฒนางองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีนโยบายในการพัฒนาตำบล โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตรและการแปรรูปรวมทั้งผลิตภัณฑ์ (เพื่อการบริโภคภายในประเทศและเพื่อการส่งออก) การสร้างการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว ยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน การส่งเสริมการศึกษา การขยายโอกาสในการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารเพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยมีแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นในแต่ละด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม และการพัฒนาการท่องเที่ยวคู่การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

มุ่งหวังเพื่อส่งเสริมกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม รวมถึงมีการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

- เพื่อส่งเสริมกิจกรรมประเพณี และวัฒนธรรมเพื่อการอนุรักษ์และการท่องเที่ยว
- เพื่อส่งเสริมและอนุรักษ์ภูมิปัญญา และขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- เพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมกิจกรรมประเพณี และวัฒนธรรมเพื่อการอนุรักษ์และการท่องเที่ยว
- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านสังคม การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างเสถียรภาพทางการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระให้มีความมั่นคงมีทรัพยากรการเงินที่คงที่ มีเศรษฐกิจที่ดีส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพเสริมมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นสนับสนุนในเรื่องของผลผลิตของการเกษตรและสินค้าอื่นๆ ให้มีคุณภาพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ เป็นสังคมที่เข้มแข็งมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและในชุมชนที่ไม่ต้องพึ่งพาสภพิต

เป้าหมายการพัฒนา

- ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รวมกลุ่มกันผลิตผลและอาชีพเสริมให้มีการพัฒนาทั้งคุณภาพและลดต้นทุนการผลิต

- ส่งเสริมและจัดอบรมเผยแพร่อาชีพและวิชาการต่างๆ ให้กับประชาชน
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีเกี่ยวกับการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ทันสมัย
- พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อเอดส์

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางการพัฒนาการสร้างงาน และพัฒนาอาชีพตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- แนวทางการพัฒนาพื้นฐานการสร้างเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคม
- แนวทางการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ และกิจกรรมของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อเอดส์
- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมสุขภาพอนามัย การบริการสาธารณสุข การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- แนวทางการพัฒนาเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- แนวทางการพัฒนาการส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการศึกษา และการกีฬา

วัตถุประสงค์

มุ่งหวังเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลให้ได้รับโอกาสในการศึกษาการพัฒนาศักยภาพทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา การกีฬา

เป้าหมายการพัฒนา

- เพื่อให้ประชาชน เด็กและเยาวชนในพื้นที่ได้รับการศึกษาทุกคน
- เพื่อให้ประชาชนได้มีสุขภาพ สุขภาพจิต และสติปัญญาที่ดี และมีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมให้ประชาชนให้ออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้ และสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับ
- แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการกีฬา และการออกกำลังกาย

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

วัตถุประสงค์

มุ่งหวังที่จะให้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระเป็นผู้นำในการบริหารจัดการที่ดี ความโปร่งใส ทั้งการบริหารและการเมืองประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

เป้าหมายการพัฒนา

- ส่งเสริมให้ประชาชน ผู้นำสมาชิก ข้าราชการ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในทุกเรื่อง และเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา
- ทำให้ประชาชนได้รับการบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดีและสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้นระยะเวลาการให้บริการสั้นและรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

- ส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามาตรวจสอบข้อมูลข่าวสาร การเผยแพร่ข่าวสาร การให้ประชาชนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจกับทางองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทั่วถึง
- ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระมีรายได้และระบบการจัดเก็บรายได้ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ส่งเสริมให้ความรู้กฎหมายต่างๆ แก่ประชาชน
- จัดหาเทคโนโลยีนำมาใช้ในการทำงานและการให้บริการประชาชน

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร
- แนวทางการพัฒนาการยกระดับคุณภาพการให้บริการและการบริหารด้วยความรวดเร็วและความโปร่งใส
- แนวทางการพัฒนาการปรับปรุง พัฒนาระบบการจัดเก็บภาษี และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้
- แนวทางการพัฒนาการปรับปรุง พัฒนาสถานที่ปฏิบัติงาน และวัสดุอุปกรณ์ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการบริหารงาน “แบบบูรณาการ” ร่วมกันในทุกภาคฝ่ายทั้งภาครัฐราชการและเอกชน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค

วัตถุประสงค์

เพื่อมุ่งหวังให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระได้มีเส้นทางคมนาคมที่ครบถ้วน และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนในทุกด้าน มีระบบประปาที่ดี มีแหล่งน้ำใช้ที่เพียงพอต่อการเกษตรและคมนาคมการระบายน้ำที่ดี มีระบบควบคุมการวางผังเมืองที่ดี มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาให้บริการแก่ประชาชน

เป้าหมายการพัฒนา

- ให้ประชาชนได้ใช้เส้นทางให้การคมนาคมที่สะดวกและรวดเร็ว
- ให้ประชาชนมีแหล่งน้ำที่สะอาดในการอุปโภค บริโภค
- ให้ประชาชนได้มีแหล่งน้ำในการประกอบอาชีพที่เพียงพอ
- ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทุกหมู่บ้านและครอบคลุมทุกสภาพ และควบคุมดูแลไม่ให้เกิดมลภาวะทางสิ่งแวดล้อมรวมถึงการวางผังเมือง

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางการพัฒนาการก่อสร้าง บำรุงรักษา และพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่ง
- แนวทางการพัฒนาการก่อสร้าง บำรุงรักษา และพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- แนวทางการพัฒนาการก่อสร้าง บำรุงรักษาด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ทุกด้านไม่ว่าจะเป็นกระบวนการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมจัดทำ ร่วมแก้ไขปัญหาในการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ สำหรับการพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระจะให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เพื่อสร้าง ความตระหนักรู้ร่วมกัน แก้ไขปัญหาและสร้างความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระยังได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(คน) ในทุกเพศทุกวัย ของประชากรนอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากร ที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนการพัฒนาด้านอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยยึดแนวพระราชดำริ เศรษฐกิจพอเพียงเป็นที่ตั้ง การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคนิคหลักการวิเคราะห์แบบ Swot ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคขององค์กรซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทางนอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๔ ด้าน ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

ด้านเศรษฐกิจ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีพื้นที่ไม่ห่างไกลจากที่ว่าการอำเภอเดิมบางนางบวชจึงทำให้การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีสภาพพื้นที่เหมาะสมต่อการทำการเกษตร เช่น การทำนา ทำไร่ ทำสวน หรือเลี้ยงสัตว์ เป็นต้น

ด้านสังคม

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีมหาวิทยาลัย ๑ แห่ง โรงเรียนประถม ๒ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่งอยู่ในเขตการปกครองจึงนับได้ว่าเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความพร้อมทางด้านการศึกษา
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีโรงพยาบาล ๑ แห่งอยู่ในเขตการปกครองจึงทำให้ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่ดี
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระเป็นท้องถิ่นที่ประชาชนมีส่วนร่วมและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. พื้นที่ในตำบลเขาพระมีสภาพพื้นดินที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร เช่น การทำนา ทำไร่ ทำสวน เป็นต้น
๒. ตำบลเขาพระนับว่าเป็นพื้นที่ที่มีแหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์ มีแม่น้ำลำคลองหลายสายที่ไหลผ่าน เป็นพื้นที่มีระบบชลประทานไหลผ่านตลอดทั้งปี

ด้านสิ่งแวดล้อม

ตำบลเขาพระมีสภาพสิ่งแวดล้อมที่ค่อนข้างอุดมสมบูรณ์ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่เหมาะสม สมบูรณ์ทั้งแหล่งน้ำและป่าไม้เมื่อทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์ก็จะส่งผลให้สิ่งแวดล้อมของตำบลดีขึ้นอย่างยั่งยืน

จุดอ่อน (Weakness)

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ระบบสาธารณูปโภคในบางพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระยังได้รับความสะดวกไม่ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า ถนน เป็นต้น
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระไม่เพียงพอ เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น
๓. พื้นที่ในตำบลเขาพระส่วนใหญ่เป็นที่ลุ่มแต่อยู่ริมฝั่งแม่น้ำท่าจีน ทำให้เมื่อถึงฤดูฝนเมื่อฝนตกในปริมาณมากจึงต้องประสบปัญหาอุทกภัย ทำให้มีผลกระทบต่อการประกอบอาชีพการเกษตร

ด้านสังคม

ด้วยสภาพสังคมปัจจุบันที่มีการแพร่หลายของปัญหายาเสพติด ส่งผลทำให้ยังมีสภาวะยาเสพติดเกิดขึ้น

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. พื้นที่ในตำบลเขาพระมีลักษณะเป็นที่ลุ่มแต่อยู่ริมฝั่งแม่น้ำเมื่อถึงฤดูฝนและฝนตกในปริมาณมากน้ำเอ่อล้นตลิ่งจึงทำให้ต้องประสบปัญหาอุทกภัย
๒. พื้นที่ป่าไม้ของตำบลเขาพระปัจจุบันถูกบุกรุกเพื่อเข้าไปหาผลประโยชน์ไม่ว่าจะในลักษณะการหาของป่า เช่น การหาหน่อไม้ในช่วงที่ปิดป่า การล่าสัตว์ เช่น การเผาป่าหากระต่าย ซึ่งส่งผลให้ผลผลิตที่เกิดจากป่าเจริญเติบโตไม่เต็มที่และยังทำให้สภาพอากาศเกิดความแห้งแล้ง ความชื้นลดลง พื้นที่ขาดความอุดมสมบูรณ์

ด้านสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีการประกอบอาชีพการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ แต่เนื่องจากปัจจุบันโรงงานอุตสาหกรรมมีการเริ่มเข้ามาตั้งในพื้นที่ เช่น โรงสีข้าว โรงงานชำแหละเนื้อ เป็นต้น ซึ่งเมื่อมีโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้นจึงทำให้เกิดมลพิษทางอากาศและสภาพแวดล้อมที่เสื่อมโทรม

โอกาส (Opportunities)

ด้านเศรษฐกิจ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระมีคณะผู้บริหารที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญมากยิ่งขึ้น
๒. มีการรวมกลุ่มอาชีพ จึงทำให้มีรายได้หมุนเวียนนอกเหนือจากรายได้ที่มาจากการประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียว
๓. มีเส้นทางการคมนาคมขนส่งที่สะดวกทำให้การกระจายสินค้าสามารถทำได้โดยไม่มีปัญหาทั้งสินค้าทางการเกษตรและอุตสาหกรรม
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีพื้นที่ทั้งหมด ๒๕ ตารางกิโลเมตร ซึ่งถือว่าเป็น อบต. ที่มีพื้นที่กว้างขวางสามารถรองรับการเข้ามาลงทุนทั้งภาคการเกษตรและอุตสาหกรรม

ด้านสังคม

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีสนามกีฬาระดับอำเภอ ที่มีความทันสมัยและมีความสมบูรณ์ ซึ่งจะทำให้ประชาชนหันมาให้ความสนใจ และเล่นกีฬากันมากขึ้น

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

ตำบลเขาพระมีทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นภูเขา ป่าไม้ แม่น้ำอีกทั้งยังมีระบบโครงข่ายการคมนาคมทางรถยนต์ที่สมบูรณ์สามารถเชื่อมโยงติดต่อกับตำบล อำเภอใกล้เคียงและพื้นที่ทุกหมู่บ้านของตำบลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

ด้านสิ่งแวดล้อม

๑. ภาวะเศรษฐกิจของตำบลดีขึ้น
๒. ประชาชนได้มีโอกาสเรียนรู้จากการประกอบอาชีพทางด้านอุตสาหกรรม
๓. ประชาชนมีรายได้และไม่ต้องอพยพไปทำงานต่างถิ่น

อุปสรรค (Threats)

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ แต่ต้นทุนในการผลิตสูง จึงทำให้เกษตรกรมีเงินทุนหมุนเวียนไม่เพียงพอสำหรับการประกอบอาชีพ แม้จะมีการรับจำนำข้าวจากรัฐบาล แต่ด้วยเงื่อนไขที่มีมากทำให้ประชาชนไม่ได้ประโยชน์อย่างแท้จริง
๒. การประกอบอาชีพทางการเกษตรบางฤดูไม่สามารถทำได้เต็มที่ เนื่องจากประสบปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ภัยแล้ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลผลิตทางการเกษตร

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

เกษตรกรได้รับความเดือดร้อนจากทรัพยากรธรรมชาติที่เปลี่ยนไป เช่น การขาดน้ำในการประกอบอาชีพการเกษตร การปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์ ดินมีแร่ธาตุไม่สมบูรณ์ทำให้ผลผลิตไม่ได้คุณภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อม

๑. เกษตรกรได้รับผลเสียหายจากการระบาดของศัตรูพืช ปศุสัตว์ และประมงรวมทั้งสินค้าทางการเกษตร
๒. ในบางปีไม่มีน้ำเพียงพอที่จะใช้ในการเกษตร
๓. ประชาชนที่อยู่ใกล้โรงสี และโรงงานอุตสาหกรรมได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมที่เสื่อมโทรมมลพิษทางอากาศ กลิ่นเน่าเหม็น และแม่น้ำลำคลองเน่าเสีย

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้างที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม และการพัฒนาการท่องเที่ยว การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. เพื่อส่งเสริมกิจกรรมประเพณี และวัฒนธรรมเพื่อการอนุรักษ์และการท่องเที่ยว ๒. เพื่อส่งเสริมและอนุรักษ์ภูมิปัญญา และขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ๓. เพื่ออนุรักษ์ พันธุ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ - เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน - ครู - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รวมกลุ่มกันผลิตผลและอาชีพเสริมให้มีการพัฒนาทั้งคุณภาพและลดต้นทุนการผลิต ๒. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี ๓. ส่งเสริมและจัดอบรมเผยแพร่อาชีพและวิชาการต่าง ๆ ให้กับประชาชน ๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อเอดส์	- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - หัวหน้าสำนักปลัด - นิติกร - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - พนักงานขับรถยนต์ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ - คนงาน

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้างที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริม การศึกษา และการกีฬา	๑. เพื่อให้ประชาชน เด็กและเยาวชนในพื้นที่ได้รับ การศึกษาทุกคน ๒. เพื่อให้ประชาชนได้มีสุขภาพ สุขภาพจิต และ สติปัญญาที่ดี และมีประสิทธิภาพ ๓.ส่งเสริมให้ประชาชนให้ออกกำลังกายและเล่นกีฬา อย่างทั่วถึง	- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา) - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข) - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - เจ้าพนักงานธุรการ - ครู - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การนำการ เปลี่ยนแปลงด้านการบริหาร และบริการเพื่อประโยชน์ ของประชาชน	๑. ส่งเสริมให้ประชาชน ผู้บริหาร สมาชิกสภา ฯ ข้าราชการ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในทุกเรื่อง และเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ๒. ส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามาตรวจสอบข้อมูล ข่าวสาร การเผยแพร่ข่าวสาร	- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - ผู้อำนวยการกองคลัง - หัวหน้าสำนักปลัด - นิติกร - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - เจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน และระบบ สาธารณูปโภค	๑. ให้ประชาชนได้ใช้เส้นทางให้การคมนาคมที่ สะดวกและรวดเร็ว ๒. ให้ประชาชนมีแหล่งน้ำที่สะอาดในการอุปโภค บริโภค	- ผู้อำนวยการกองช่าง - นายช่างโยธา

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๑.๓ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๖.๑.๔ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
- ๖.๑.๖ การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
- ๖.๑.๗ การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๒.๒ ส่งเสริมการเกษตร
- ๖.๒.๓ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๖.๒.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๒.๕ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอื่นอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ อำเภอดำรงนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี แบบองค์รวม มีดังนี้

วิเคราะห์จุดแข็ง (S - Strength)

๑. เป็นองค์การที่มีรูปแบบ โครงสร้าง ที่ชัดเจน มีการกำหนดแผนอัตรากำลัง ของพนักงาน อบต. และ พนักงานจ้างตามโครงสร้าง เหมาะสมกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นจากบนลงล่าง ทำให้การสั่งการการทำงานมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น และมีลักษณะเป็นระบบเครือข่าย ในการดำเนินงาน

๓. มีผู้บังคับบัญชาสูงสุดได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่หัวหน้ารับผิดชอบในการปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อย่างเต็ม อำนาจหน้าที่ มีอิสระในการตัดสินใจ สามารถประสานงาน สั่งการไปยังสำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

๔. สายงานบังคับบัญชาเป็นแบบแนวราบ ลดขั้นตอนการสั่งการ สามารถบริหารจัดการภายในองค์การ บริหารส่วนตำบล ได้อย่างรวดเร็ว

๕. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ในระดับหัวหน้างานมีประสบการณ์ในการทำงาน สามารถกระจายงานและมอบหมายการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน/ลูกจ้างได้อย่างเหมาะสม

๖. บุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีความรู้ความสามารถในการทำงานซึ่งเป็นคุณสมบัติที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน

๗. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต.มีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย

๘. มีอายุเฉลี่ย ๒๕- ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน

๙. พนักงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

๑๐. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์การอย่างเสมอภาคกัน

๑๑. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการ

ปฏิบัติงาน

๑๒. พนักงานเป็นคนในพื้นที่สามารถทำงาน คล่องตัว พนักงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการ ประสานงานกับประชาชนในพื้นที่ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้ารับบริการสาธารณะ บริการรวดเร็ว

๑๓. มีระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับ ในการทำหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และงานประจำ ที่ดำเนินงานอยู่

๑๔. การดำเนินงานของ อบต. ได้ยึดถือและปฏิบัติตาม ระเบียบข้อกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล

๑๕. การบริหารงานเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๖. มีงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐและจัดเก็บเอง และสามารถบริหาร จัดการงบประมาณได้ตาม อำนาจหน้าที่ได้อย่างอิสระแต่อยู่ภายใต้กฎหมายกำหนด

วิเคราะห์จุดอ่อน (W - Weakness)

๑. การมีผู้บังคับบัญชาสูงสุดเพียงคนเดียว คือนายกองคํการบรหการส่วนตําล มีหน้าทึความรับผิดชอบหลายด้าน ตามแผนงานและโครงสร้างขององคํการบรหการส่วนตําลบางครั้งทําให้ การบรหการงาน และการจํตการในด้านต่าง ๆ ไม่ทั่วถึง บางครั้งอาจก่อให้เกิดผลเสียโดยรวม

๒. ปัจจุบันการถ่ายโอนงานจากกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ มาให้กับองคํการปกครองส่วนท้องถิ่นมีมากขึ้น จึงทําให้ภาระงานที่รับผิดชอบของ องคํการบรหการส่วนตําลมีปริมาณมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้จํนวนบุคลากรขององคํการบรหการส่วนตําล ที่มีอยู่เท่าเดิมต้องมีการะหน้าทึรับผิดชอบงานมากเพิ่มขึ้น และขาดบุคลากรด้านช่างโยธา ด้านงานสาธารณสุข ทําให้การดําเนินงานมีความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ

๓. ทํางานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ

๔. ระเบียบและการกำหนดภาระค่าใช้จ่าย มีข้อจํกัด ทําให้ไม่เกิดความยืดหยุ่นและความก้าวหน้าในสายงาน

๕. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ และบางสายงานบุคลากรไม่เพียงพอ

๖. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.

๗. มีภาระหนี้สิน

๘. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่คงที่และไม่แน่นอน เนื่องจากปัญหาภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย

๙. การดูแลปัญหาในพื้นที่ไม่สามารถดูแลได้ทุกหมู่บ้าน ต้องใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดแต่ต้องคงประสิทธิภาพ

๑๐. รายได้ที อบต.จัดเก็บเองในแต่ละปีมีน้อย ประกอบกับรายได้ทีส่วนราชการอื่นจัดเก็บให้น้อย ไม่เพียงพอ ทําให้งบประมาณที่จะนำมาใช้ในการดําเนินงานพัฒนาตามแผนพัฒนาของ อบต. ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เท่าที่ควร และเป็นโครงการทีเกิณศัภภาพของ อบต. ทีจะจํตทำได้

๑๑. ไม่มีระบบกํจตขยะทีถูกวิธี ขาดการจัดฝังเมือง ขาดการปรับปรุงภูมิทัศน์และสวนสาธารณะ

วิเคราะห์โอกาส/ช่องทาง (O – Opportunity)

๑. องคํการบรหการส่วนตําล มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระและอํนาจหน้าทึในการบรหการจํตการภายใต้ระเบียบข้อกฎหมายกําหนด ซึ่งนายกองคํการบรหการส่วนตําลมีอํนาจในการตัดสินใจ บรหการจํตการภายในเขตองคํการบรหการส่วนตําลได้อย่างรวดเร็ว

๒. รัฐบาลและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณให้องคํการบรหการส่วนตําล ได้บรหการจํตการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ

๓. องคํการบรหการส่วนตําล และทุกหน่วยงานในตําล นำหลักการบรหการจํตการบ้านเมืองทีดี (Good Governance) มาใช้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความโปร่ง ตรวจสอบได้ ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐

๔. องคํการบรหการส่วนตําล มีการติดต่อประสานงานและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากหน่วยงานสมาคม ชมรม และส่วนราชการต่าง ๆ ในพื้นที่ เช่น ชมรมผู้สูง อสม. อบพร. ตำรวจหมู่บ้าน โรงเรียน สถานือนามัย วัด ทําให้การบรหการงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๕. มีความสามัคคีกันในกลุ่มชน เป็นพื้นฐานสำคัญทีทำให้เกิดการรวมตัวกันขึ้นของคนในกลุ่มชนในรูปแบบของกลุ่มต่าง ๆ อย่างเข้มแข็ง ซึ่งครอบคลุมทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการบรหการ ซึ่งการรวมกลุ่มต่าง ๆ ของคนในกลุ่มชนดังกล่าวจะเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาของ อบต. และการพัฒนาร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

๖. พนักงานมีถิ่นที่อยู่กระจายอยู่ทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี
๗. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๘. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๙. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน

วิเคราะห์อุปสรรค/ข้อจำกัด (T – Threat)

๑. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.
๓. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๔. งบประมาณน้อยเมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ
๕. ชุมชน และ อบต. ตั้งอยู่ห่างไกลจากตัวเมือง
๖. รัฐบาลผลกระทบหลายประการให้องค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ในขณะที่งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีปริมาณเท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ซึ่งไม่เพียงพอต่อการบริหาร การถ่ายโอนแต่ภารกิจต่างงบประมาณดำเนินการไม่มี ขาดความชัดเจนในเรื่องกระบวนการและแนวทาง การปฏิบัติในการถ่ายโอนภารกิจให้กับ อบต.แต่ละ ท้องถิ่นไม่รู้ว่าตนเองจะต้องรับโอนเรื่องใด จาก หน่วยงานใด เมื่อใดและอย่างไร
๗. การที่ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ทำให้รายได้ส่วนใหญ่มาจากผลผลิตทางการเกษตร ซึ่งเป็นรายได้ที่ไม่แน่นอนต้องอิงกับภาวะผกผันทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างถิ่น นอกฤดูการผลิตอย่างต่อเนืองส่งผลกระทบต่อชุมชนทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการพัฒนาร่วมกับ อบต. และยังส่งผลให้กับประชาชนส่วนหนึ่งขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองในการตรวจสอบการทำงานของตัวแทนชุมชน สมาชิกสภา อบต. และผู้บริหาร ประกอบกับระดับการศึกษาของประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษาภาคบังคับ (ประถมศึกษา) ทำให้ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ที่ผ่านการเลือกตั้งเป็นตัวแทนเข้าไปบริหารงาน ใน อบต.
๘. การประสานงานร่วมกันในการดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่นไม่พัฒนาเท่าที่ควร ตลอดจนการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น
๙. ขาดการมีส่วนร่วมและขาดการตรวจสอบจากภาคประชาชน โดยจะส่งผลกระทบต่อไปถึงการพัฒนาทางการเมืองในระดับประชาธิปไตยที่ไม่มีประสิทธิภาพ
๑๐. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้จัดส่วนราชการออกเป็น ๕ กองราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล	๒๐	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	๒	อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบางส่วนที่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน และยังขาดความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้าน เช่นงานด้านช่าง และสาธารณสุข ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และในอนาคตภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก ควรมีการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

หากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระกับท้องถิ่นในเขตพื้นที่ใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระมีรายละเอียด ดังนี้

การเปรียบเทียบอัตรากำลังระหว่าง อบต.ที่มีขนาดและโครงสร้างใกล้เคียงกัน (Benchmarking)

อบต.เขาพระ		อบต.นางบวช		อบต.ยางนอน	
ประเภทสามัญ พื้นที่รับผิดชอบ ๒๕ ตร.กม.		ประเภทสามัญ พื้นที่รับผิดชอบ ๔๓.๒๖ ตร.กม.		ประเภทสามัญ พื้นที่รับผิดชอบ ๓๕.๘๓๔ ตร.กม.	
ตำแหน่ง	จำนวน	ตำแหน่ง	จำนวน	ตำแหน่ง	จำนวน
-ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) กลาง -	๑	-ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) กลาง -รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ต้น	๑ ๑	- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) กลาง -รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ต้น	ว่าง ๑
สำนักปลัด -หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) ต้น -นิติกร (ปก./ชก.) -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) -นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) -นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) -เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	สำนักปลัด -หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) ต้น -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) -นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) -เจ้าพนักงานธุรการ (ปก./ชก.) ลูกจ้างประจำ -การโรง	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	สำนักปลัด -หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) ต้น -นิติกร (ปก./ชก.) -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) -นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) -นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑ ว่าง ว่าง ๑ ๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ -พนักงานขับรถยนต์	๑ ๑ ๑ ๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ -พนักงานขับรถยนต์ -พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑ ๑ ๑ ๑
พนักงานจ้างทั่วไป -คนงาน	๒	พนักงานจ้างทั่วไป -คนงาน	๑	พนักงานจ้างทั่วไป -คนงาน	๑
กองคลัง -ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ต้น -นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) -นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) -เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑ ๑ ๑ ๑	กองคลัง -ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ต้น -นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) -นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) -เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑ ๑ ๑ ๑	กองคลัง -ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ต้น -นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) -เจ้าพนักงานจัดเก็บจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) -เจ้าพนักงานพัสดุ (ปก./ชก.)	๑ ๑ ว่าง ๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยนักวิชาการเงิน และบัญชี	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑ ๑

อบต.เขาพระ		อบต.นางบวช		อบต.ยางนอน	
ประเภทสามัญ พื้นที่รับผิดชอบ ๒๕ ตร.กม.		ประเภทสามัญ พื้นที่รับผิดชอบ ๔๓.๒๖ ตร.กม.		ประเภทสามัญ พื้นที่รับผิดชอบ ๓๕.๘๓๔ ตร.กม.	
ตำแหน่ง	จำนวน	ตำแหน่ง	จำนวน	ตำแหน่ง	จำนวน
กองช่าง -ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ต้น -นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑ ๑	กองช่าง -ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ต้น -นายช่างโยธา (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยนายช่างโยธา พนักงานจ้างทั่วไป -คนงาน	๑ ๑ ๑ ๒	กองช่าง -ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ต้น -นายช่างโยธา (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยนายช่างโยธา พนักงานจ้างทั่วไป -คนงาน	๑ ว่าง ๑
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ต้น -เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง./ชง.)	ว่าง ๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ต้น -นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	ว่าง ๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ต้น -เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ -พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	ว่าง ๑ ๑ ๒
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม -ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ต้น -เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) -ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป -	ว่าง ๑ ๒ ๑	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม -ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ต้น -นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) -ครูผู้ช่วย พนักงานจ้างทั่วไป -ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ว่าง ๑ ว่าง ๑	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม -ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ต้น -เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) -ครูผู้ช่วย พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป -ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑ ๑ ว่าง ๓ ๑
หน่วยตรวจสอบภายใน -นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	หน่วยตรวจสอบภายใน -นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ว่าง	หน่วยตรวจสอบภายใน -นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑
รวม	๒๘	รวม	๒๖	รวม	๓๔
งบประมาณ ๒๘,๐๐๐,๐๐๐		งบประมาณ ๒๗,๓๐๐,๐๐๐		งบประมาณ ๓๓,๖๐๐,๐๐๐	

จากข้อมูลข้างต้นสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง เป็น องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีส่วนราชการจำนวน ๕ ส่วนราชการและ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน จึงไม่มีความแตกต่างกัน

๒. งบประมาณ พบว่างบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบลยางนอนมีงบประมาณมากที่สุดส่วน อบต. เขาพระ และ อบต.นางบวช มีงบประมาณใกล้เคียงกันไม่แตกต่างกันมาก

๓. พื้นที่ความรับผิดชอบ พบว่าทั้ง ๓ แห่ง มีพื้นที่ในความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ซึ่ง อบต.นางบวช มีพื้นที่ความรับผิดชอบมากที่สุด และ อบต.เขาพระมีพื้นที่ในความรับผิดชอบน้อยที่สุด

๔. จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง แยกวิเคราะห์เป็นรายส่วนราชการ ดังนี้

สำนักปลัด พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง มีทั้งตำแหน่งและจำนวนพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน แต่จะมีความแตกต่างที่พนักงานจ้าง ซึ่ง อบต.นางบวช มีจำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปรวมแล้วน้อยที่สุด

กองคลัง พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง มีทั้งจำนวนและพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน แต่จะมีความแตกต่างที่พนักงานจ้างทั้งจำนวนและตำแหน่ง ซึ่ง อบต.ยางนอน มีจำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจมากที่สุด

กองช่าง พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง มีทั้งจำนวนและพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน แต่จะมีความแตกต่างที่พนักงานจ้าง ซึ่ง อบต. เขาพระ ไม่มีทั้งพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง มีทั้งจำนวนและพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน แต่จะมีความแตกต่างที่พนักงานจ้าง ซึ่ง อบต.นางบวช และ อบต.เขาพระไม่มีทั้งพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง มีทั้งจำนวนและพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน แต่จะมีความแตกต่างที่พนักงานจ้างทั้งจำนวนและประเภทของพนักงานจ้าง

หน่วยตรวจสอบภายใน พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ไม่แตกต่างกัน

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่าเราพบความแตกต่างขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มที่เน้นหรือให้ความสำคัญกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและกลุ่มที่เน้นหรือให้ความสำคัญกับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างใกล้เคียงกันแต่ในปัจจุบัน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้าง

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ให้เหมาะสมในอนาคตถ้าไม่มีปัญหาภาระค่าใช้จ่าย ควรมีการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการในกองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อให้งานสามารถดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรืออาจกำหนดเป็นฝ่ายในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาจัดตั้งเป็นกองต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการสภา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒. กองคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง - งานการโยธา - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณสุขปลอดภัย ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการสภา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒. กองคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง - งานการโยธา - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณสุขปลอดภัย ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบ ครั้งที่ ๑๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ย. ๒๕๖๖ ✓

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวน ตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง

การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่ม งานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการ

แทน

๕. สำรองการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและ

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

- ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน

และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปีจะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักผ่อนส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ	(๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที
ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์		

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้กำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ โดยกำหนดกองราชการไว้ ๕ กอง สามารถวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ได้ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างงานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งาน

ส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกร งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนักหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๙. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๑๐. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๒ อัตรา ๑ ตำแหน่ง
รวมทั้งสิ้น	จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสำนักปลัดมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักปลัด จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ นักบริหารงาน ระดับต้น ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการ สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๔ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง

๑. นิติกรชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการสำนักปลัดในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทบริหาร มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน จึงให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภทวิชาการ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน จึงให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของสำนักปลัด ไว้จำนวน ๔ ตำแหน่ง จำแนกเป็น

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

- | | |
|--|-----------------|
| ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๔. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

พนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

- | | |
|----------|-------------------------|
| ๑. คนงาน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา |
|----------|-------------------------|

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการสำนักปลัด ในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปของสำนักปลัด มีจำนวนบุคลากรเพียงพอ และเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียมและการพัฒนา รายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุม การเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและ ประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|--|-----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๕. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

รวมทั้งสิ้น

จำนวน ๕ ตำแหน่ง

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองคลังมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการบริหาร กำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองคลัง จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ นักบริหารงาน ระดับต้น ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

- | | |
|--|-----------------|
| ๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
|--|-----------------|

สายงานประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการ สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๒ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง
 - ๑. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการ สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๑. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการ กองคลัง ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทบริหาร มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภทวิชาการ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทวิชาการเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภททั่วไป มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองคลัง ไว้จำนวน ๑ ตำแหน่ง จำแนกเป็น

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

- ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองคลัง ในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจกองคลัง มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบ คุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๒. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

รวมทั้งสิ้น

จำนวน ๒ ตำแหน่ง

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองช่าง มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองช่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ นักบริหารงาน ระดับต้น ๑ ตำแหน่ง
- อัตราากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการ สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑. นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองช่าง ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทบริหาร จำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภททั่วไป มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ไว้จำนวน ๑ อัตรา แต่ในปัจจุบันภารกิจ หน้าที่ และงานของกองช่าง มีความหลากหลายและเพิ่มมากขึ้น ทำให้ในบางครั้งงานเกิดความล่าช้า ไม่ทันกำหนด

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของพนักงานส่วนตำบลกองช่าง ยังมีจำนวนบุคลากรไม่เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ หากไม่มีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ จึงควรกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานประเภทวิชาการและประเภททั่วไปให้เป็นไปตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าว เพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านงานช่างต่อไปเพื่อให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

รวมทั้งสิ้น

จำนวน ๒ ตำแหน่ง

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการ อัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๒ ตำแหน่ง โดย จำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

➢ ระดับความต้องการ นักบริหารงาน ระดับต้น ๑ ตำแหน่ง

➢ อัตรากำลังว่างปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑. นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป

➢ ระดับความต้องการ สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ ตำแหน่ง

➢ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทบริหาร เนื่องจากสายงานผู้บริหาร ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นตำแหน่งว่าง ที่อยู่ในระหว่างการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งบริหารจำเป็นต้องคงไว้ ไม่สามารถตัดลดได้ เนื่องจาก มีปริมาณงานที่ค่อนข้างมาก จึงให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภททั่วไป มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ไว้จำนวน ๑ อัตรา แต่ในปัจจุบันภารกิจ หน้าที่ และงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความหลากหลาย และเพิ่มมากขึ้น ทำให้ในบางครั้งงานเกิดความล่าช้า ไม่ทันกำหนด

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของพนักงานส่วนตำบลกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ยังมี จำนวนบุคลากรไม่เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ หากไม่มีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ จึงควรกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงาน ประเภทวิชาการและประเภททั่วไปให้เป็นไปตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าว เพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านงาน สาธารณสุขต่อไปเพื่อให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่นการจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา งาน บริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริม

คุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา อำเภวยกการท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. ครู	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
๔. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
รวมทั้งสิ้น	จำนวน ๖ ตำแหน่ง

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองการศึกษา มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองการศึกษา จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ นักบริหารงาน ระดับต้น ๑ ตำแหน่ง
- อัตราว่างในปัจจุบัน
- ๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)
- จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการ สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ ตำแหน่ง
- อัตราว่างในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๑. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
- จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภทบริหารสถานศึกษา

- ระดับความต้องการ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง
- อัตราว่างในปัจจุบัน
- ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานการสอน

- ระดับความต้องการ สายงานการสอน ๑ ตำแหน่ง
- อัตราว่างในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
- ๑. ครู
- จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตราว่างข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองการศึกษา ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทบริหาร เนื่องจากสายงานผู้บริหาร ในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเป็นตำแหน่งว่างที่อยู่ในระหว่างการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งบริหารจำเป็นต้องคงไว้ ไม่สามารถตัดลดได้เนื่องจากมีปริมาณงานที่ค่อนข้างมาก จึงให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภททั่วไป มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ไว้จำนวน ๑ อัตรา แต่ในปัจจุบันภารกิจ หน้าที่ และงานของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความหลากหลายและเพิ่มมากขึ้น ทำให้ในบางครั้งงานเกิดความล่าช้า ไม่ทันกำหนด

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของพนักงานส่วนตำบลกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ยังมีจำนวนบุคลากรไม่เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ หากไม่มีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ จึงควรกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานประเภทวิชาการและประเภททั่วไปให้เป็นไปตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าว เพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านงานการศึกษาต่อไปเพื่อให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ

สายงานประเภทบริหารสถานศึกษา มีการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มเติมตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก. อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สายงานการสอน มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายงานการสอนเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ไว้จำนวน ๑ ตำแหน่ง จำแนกเป็น

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีกให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก.)

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการ สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองการศึกษา ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทวิชาการ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทวิชาการเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			(+) เพิ่ม /(-) ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			(+) เพิ่ม / (-) ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เขาพระ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู อันดับ คศ.๒ (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.๒ (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๗	๒๘	๒๘	๒๘	+๑	-	-	

หมายเหตุ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ

จัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

๙. การระคำใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล

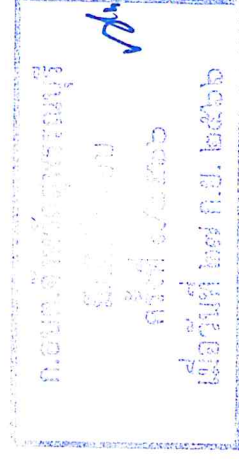
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราการกลั่น เพิ่ม/ลด			การะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๑๘,๒๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐	๘๒๗,๕๒๐	๘๔๘,๗๖๐				
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)																				
๒	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐				
๓	นิติกร	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๕๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๘๙,๙๒๐	๕๐๒,๙๒๐				
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๔,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐				
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐				
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๗	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๒๕๘,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๙,๗๒๐	๒๙๐,๐๐๐				
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑๖,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๓๔,๐๐๐	๒๔๓,๓๖๐				
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๙๗,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๔๐๐	๒๑๕,๔๐๐				
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๑,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๓๑,๘๘๐	๑๓๗,๑๖๐				
	พนักงานทั่วไป																				
๑๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๑๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
	กองคลัง (๐๕)																				
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๗,๐๐๐	๕๖๓,๙๖๐	๕๘๐,๙๖๐				
๑๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๗,๖๘๐	๔๓๕,๗๒๐				
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐				
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๗๕,๒๐๐	๓๘๗,๒๐๐				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๗๗,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๐๐,๖๐๐	๓๑๒,๗๒๐				

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ว่างภายใน ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)		จำนวน ว่าง	จำนวน ว่าง	จำนวน ว่าง	จำนวน ว่าง	จำนวน ว่าง	จำนวน ว่าง	จำนวน ว่าง	จำนวน ว่าง	จำนวน ว่าง	จำนวน ว่าง	
	กองช่าง (๐๕)																	
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๙,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๖,๙๒๐	๑๖,๙๒๐	๑๖,๙๒๐	๕๖,๘๔๐	๕๖,๘๔๐	๕๖,๘๔๐	
๑๙	นายช่างโยธา	ขง.	๑	๑	๓๓,๕๒๐	๐	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๓๔,๕๖๐	๓๔,๕๖๐	๓๔,๕๖๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																	
๒๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖,๒๒๐	๔๖,๒๒๐	๔๖,๒๒๐	ว่างเต็ม
๒๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๑	๑	๓๑,๔๔๐	๐	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๓๓,๔๘๐	๓๓,๔๘๐	๓๓,๔๘๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๗)																	
๒๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖,๒๒๐	๔๖,๒๒๐	๔๖,๒๒๐	ว่างใหม่
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๖,๖๐๐	๐	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๕๒๐	๘,๕๒๐	๘,๕๒๐	๒๙,๑๒๐	๒๙,๑๒๐	๒๙,๑๒๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เขาพระ																	
๒๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๕	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๖	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑๔,๘๘๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																	งบท้องถิ่นจ่าย
๒๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ขก.	๑	๑	๓๗,๐๘๐	๐	๑	-	-	-	๑๓,๓๖๐	๑๓,๓๖๐	๑๓,๓๖๐	๑๓,๓๖๐	๕๐,๔๔๐	๕๐,๔๔๐	๕๐,๔๔๐	
(๕)	รวม (๔)	-	๒๕	๒๕	๒,๗๑๓,๕๒๐	๑๒๖,๐๐๐	๒๕	๒๕	+	-	๒,๗๑๓,๕๒๐	๒,๗๑๓,๕๒๐	๒,๗๑๓,๕๒๐	๒,๗๑๓,๕๒๐	๘,๕๖๒,๒๒๐	๘,๕๖๒,๒๒๐	๘,๕๖๒,๒๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																	
(๓)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
(๔)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																	
(๕)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

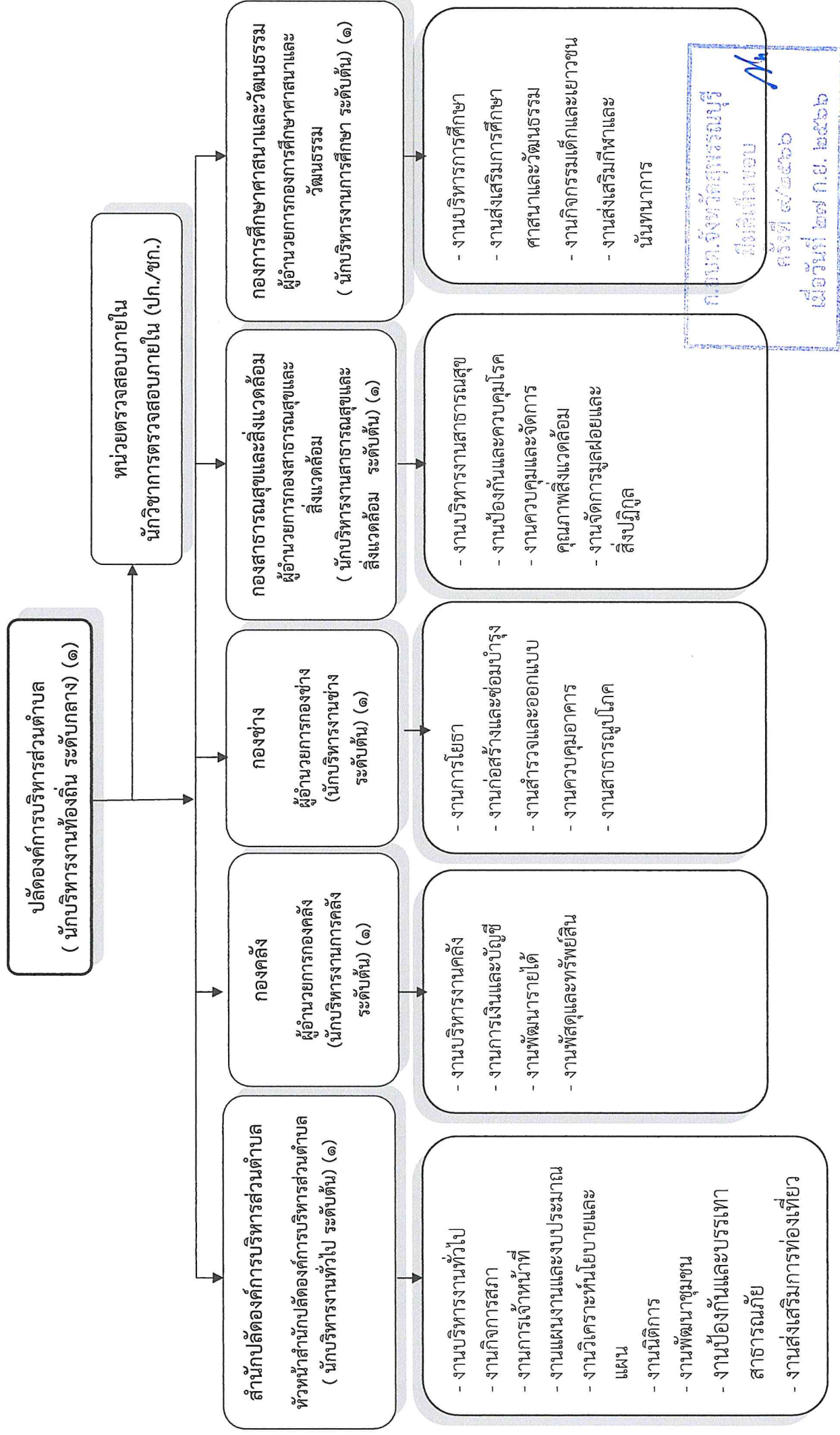
หมายเหตุ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำโดยเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากการประกาศรับสมัครท้องถิ่นแล้ว

หมายเหตุ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้อัตราเงินเฟ้อทั่วไปปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๒๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณค่าใช้จ่าย ดังนี้
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๒๘,๐๐๐,๐๐๐) + งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒๙,๔๐๐,๐๐๐ บาท = (๒๘,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๘,๐๐๐,๐๐๐ = ๒๙,๔๐๐,๐๐๐
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ + งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๐,๘๗๐,๐๐๐ บาท = (๒๙,๔๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๙,๔๐๐,๐๐๐ = ๓๐,๘๗๐,๐๐๐
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ + งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๒,๔๑๓,๕๐๐ บาท = (๓๐,๘๗๐,๐๐๐ x ๕%) + ๓๐,๘๗๐,๐๐๐ = ๓๒,๔๑๓,๕๐๐
 - ข้าราชการเกษียณ ลูกจ้างประจำถ้าอายุเกิน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแนวย่อยบ้าง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย
 - ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย
 - ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สี่ ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)
 - ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

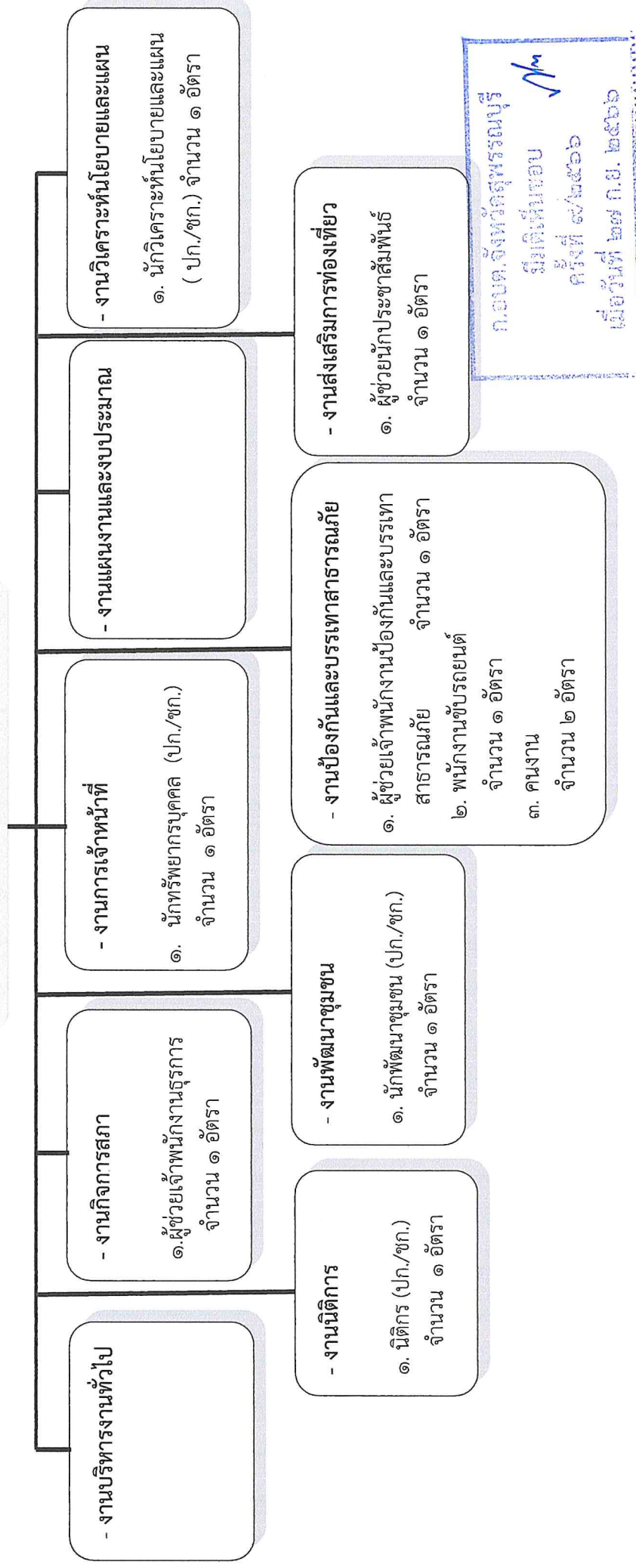


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ



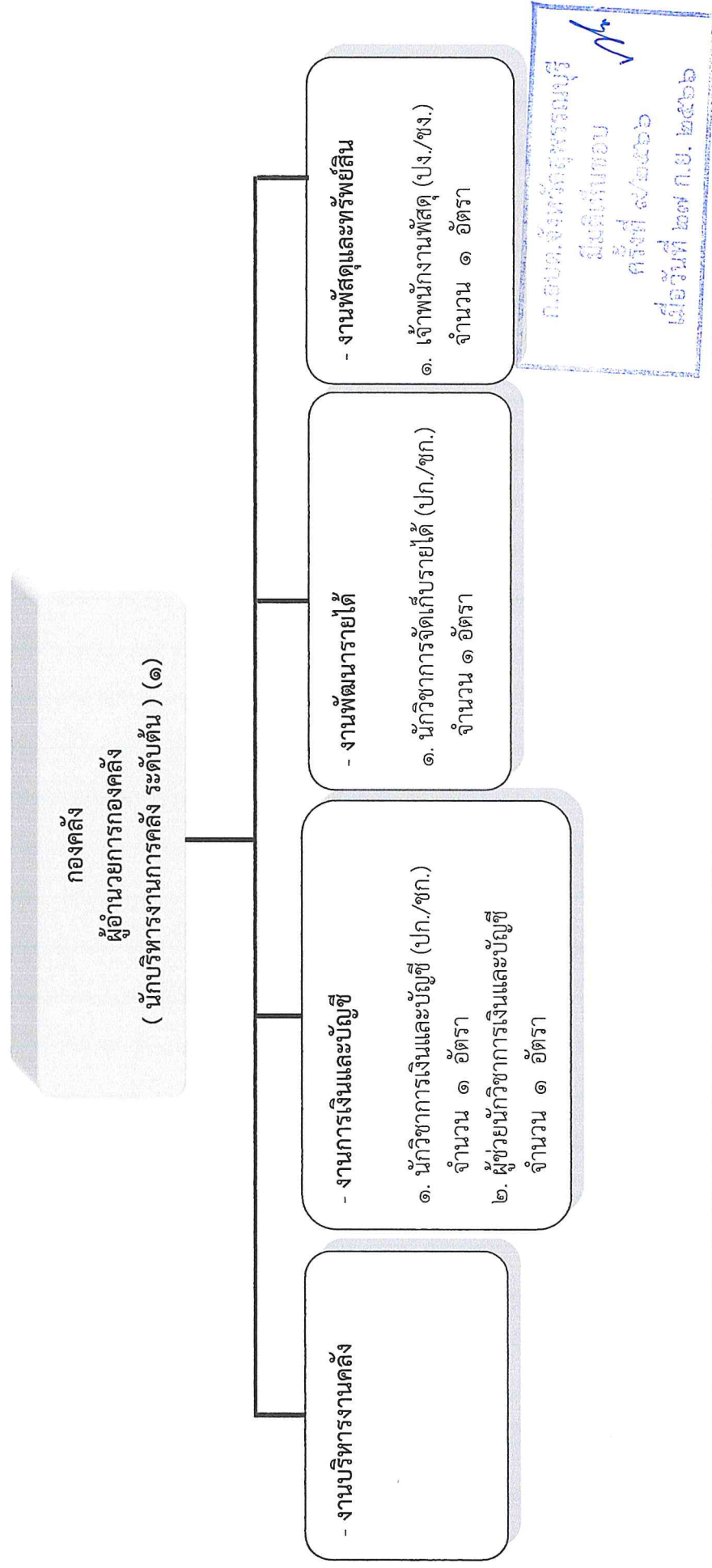
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



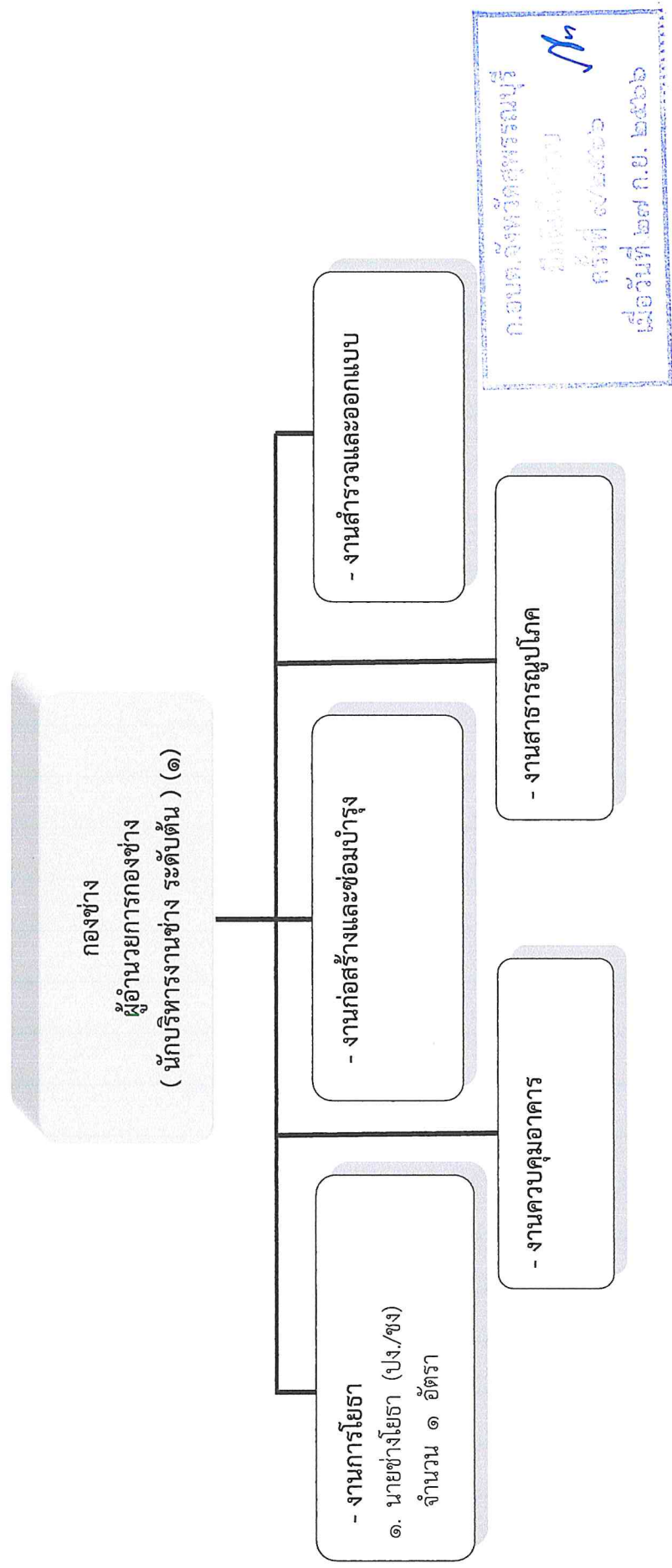
ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ป.ก./ชก.	ป.ง./ชง.	ข้าราชการว่าง	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	๔	-	-	๔	๒

โครงสร้างกองคลัง



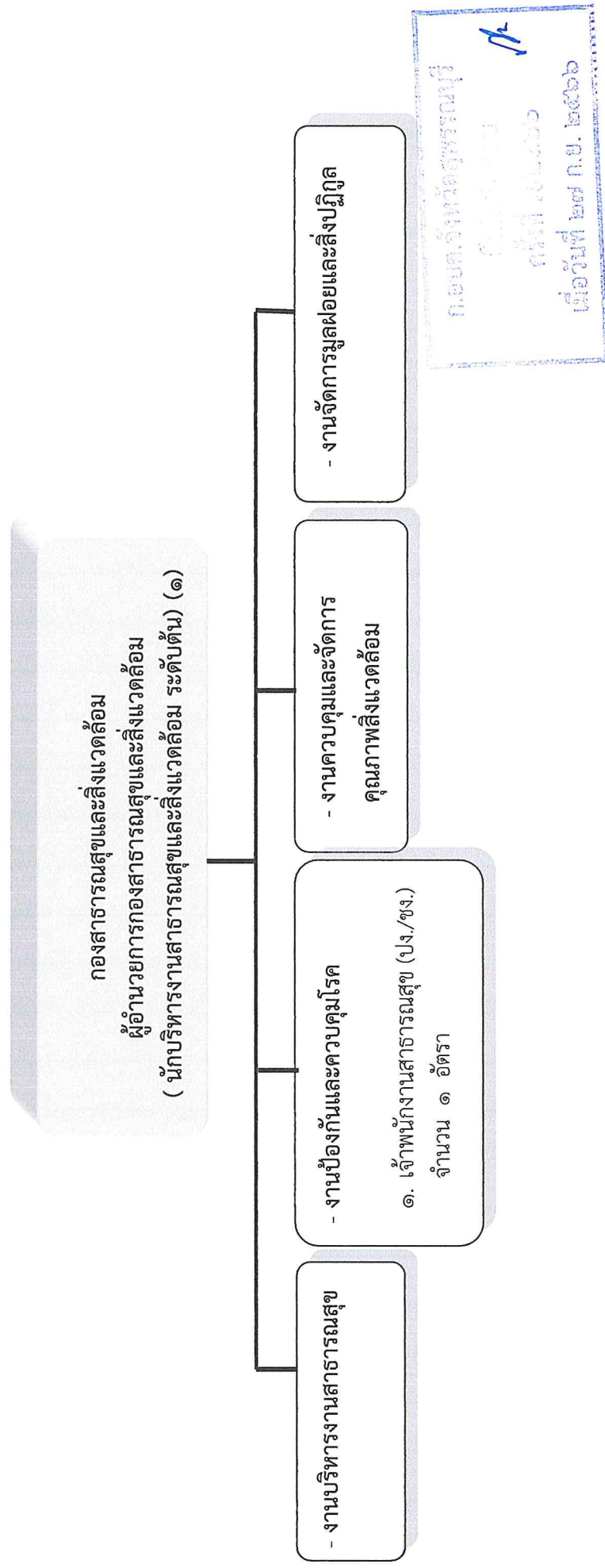
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ข้าราชการว่าง	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	๒	๑	-	๑	-

โครงสร้างกองช่าง



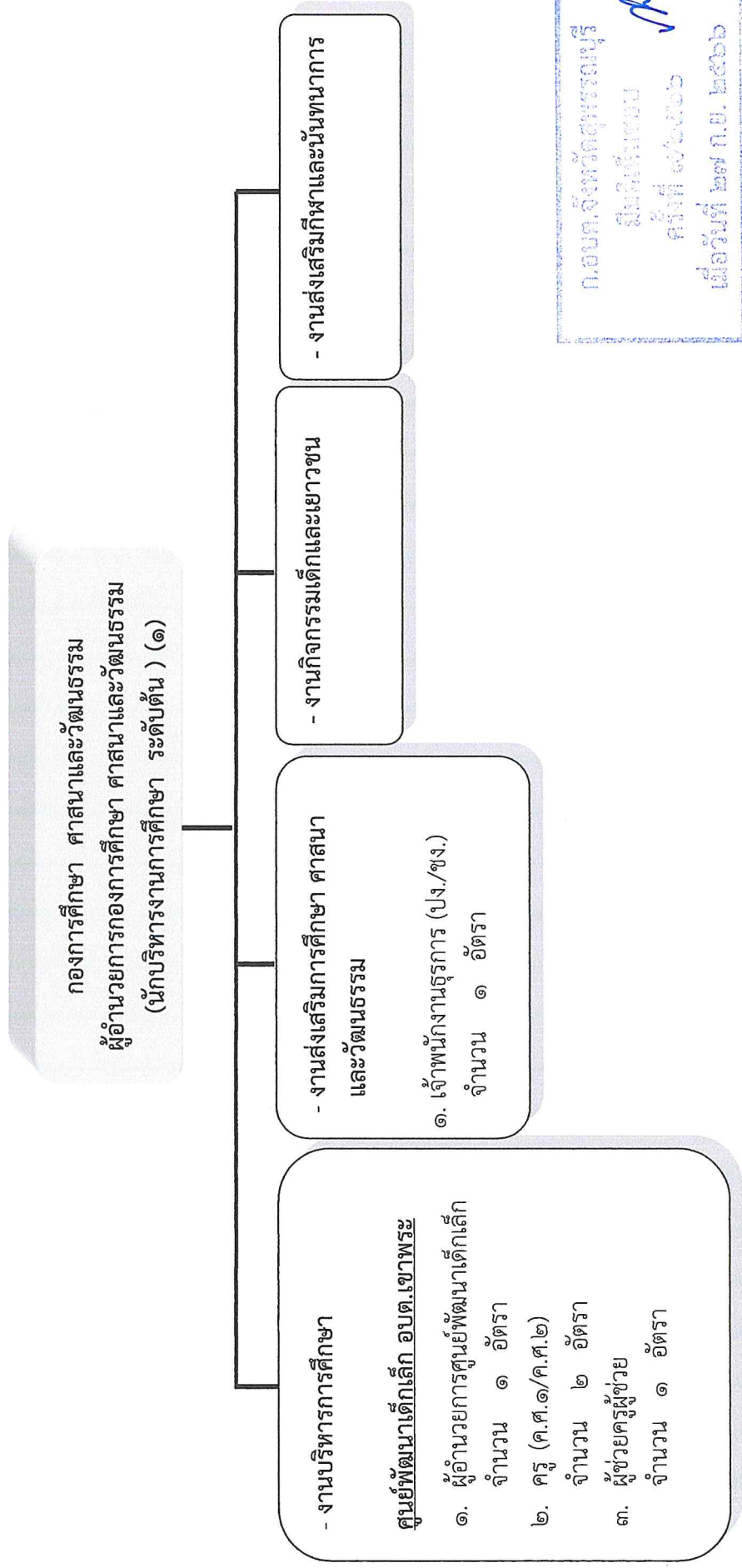
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ข้าราชการว่าง	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



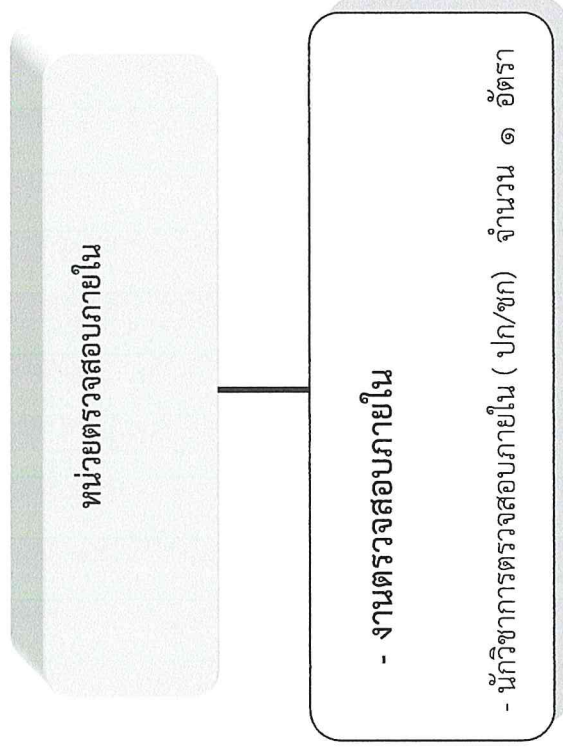
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปง./ชง.	ข้าราชการว่าง	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	-	๑	๑	-	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปง./ชง.	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู (ค.ศ.๑/ค.ศ.๒)	ข้าราชการว่าง	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	-	๑	-	๒	๒	-	๑	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



กอบค.จังหวัดสุพรรณบุรี
ณที่ประชุม
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๒
เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ธ. ๒๕๖๒

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ข้าราชการว่าง	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	-	๑	-	-	-

o	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			
										เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่น ๆ		
๑	นายวิพนมบุตร กิริวรรณ	ปริญญาโท รปม.	๖๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๖ ๓ ๐๑ ๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๑๘,๒๔๐ (๕๑,๕๖๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๗๘๖,๒๔๐	
สำนักงานส่วนตำบล													
๒	นางสาวนกรรณ หยกอำนวยชัย	ปริญญาโท รปม.	๖๖-๓-๐๑-๒๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๓ ๐๑ ๒๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๕๑๐,๙๖๐	
๓	นายจตุวิทย์ จันทรรอย	ปริญญาโท นิติศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๓๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑ ๓๓๐๕-๐๐๑	นิติกร (นักบริหารงานทั่วไป)	ชำนาญการ	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐X๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐X๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐X๑๒)	๔๗๖,๖๔๐	
๔	นางสาวศิริพิชชา น้อยสุริวงษ์	ปริญญาโท รปม.	๖๖-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๖๖-๓ ๐๑ ๓๓๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐X๑๒)			๔๘๘,๙๒๐	
๕	นางสาวพนิดา เหลืองอรุณ	ปริญญาโท รปม.	๖๖-๓-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๖-๓ ๐๑ ๓๓๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐X๑๒)			๔๐๙,๓๒๐	
๖	นายพัฒนาพงศ์ ปิ่นแก้ว	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	๖๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑ ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐X๑๒)			๔๐๒,๗๒๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๗	นางสาวพัทธพร เขแก้ว	ปริญญาตรี เทคโนโลยีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ ประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๒๕๘,๔๘๐ ๒๑,๕๔๐X๑๒			๒๕๘,๔๘๐	
๘	นางสาวสุพรรณษา งามจิตร	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๖,๒๔๐ (๑๘,๐๒๐X๑๒)			๒๑๖,๒๔๐	
๙	นายสมเสาร์ สัตบุษ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๙๗,๖๔๐ (๑๖,๔๗๐X๑๒)			๑๙๗,๖๔๐	
๑๐	นายอิศรา ชูปารมณ	ปว	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๑,๘๐๐ (๑๐,๑๕๐X๑๒)			๑๒๑,๘๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๑	นายพนมศักดิ์ ศิลปชัย	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	นายปรีชา เย็นพิจิตร	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่ม อื่น ๆ				
กองคลัง (๐๔)														
พนักงานส่วนตำบล														
๑๓	นางสาวประไพ ประถมทอง	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐๖,๕๐๐ (๔๒,๒๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)				๕๕๘,๕๐๐
๑๔	นายวรพงษ์ ไยน้อย	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้		๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐X๑๒)					๓๙๖,๐๐๐
๑๕	นางสาวสุดารัตน์ ลาภพระแก้ว	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชีบริหาร)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐X๑๒)					๒๑๐,๘๔๐
๑๖	นางสาวเยาวลักษณ์ หนองย้ง	ปริญญาตรี การจัดการ	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ชำนาญงาน	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ชำนาญงาน	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐X๑๒)					๓๕๒,๐๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑๗	นางสาวฉลวยวรรณ ปิยะทรัพย์บรร	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ เงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ เงินและบัญชี	-	๒๗๗,๔๔๐ (๒๓,๑๒๐X๑๒)					๒๗๗,๔๔๐
กองช่าง (๐๕)														
พนักงานส่วนตำบล														
๑๘	นายจำลอง เพชรคง	ปริญญาตรี อุตสาหกรรมบัณฑิต (เทคโนโลยีโยธา)	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)				๕๓๒,๘๐๐
๑๙	นายวรปรัชญ์ ดาเวียง	ปวส. ช่างอุตสาหกรรม ช่างโยธา	๖๖-๓-๐๕-๒๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๖-๓-๐๕-๒๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๓๕,๕๖๐ (๒๗,๙๖๐X๑๒)					๓๓๕,๕๖๐
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (๐๖)														
พนักงานส่วนตำบล														
๒๐	-ว่าง-	-ว่าง-	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน (๓,๕๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)				-ว่างเดิม-
๒๑	นายอมร พงษ์ชัยฤติก	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งาน สาธารณสุข	ชำนาญงาน	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งาน สาธารณสุข	ชำนาญงาน	๓๓๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐X๑๒)					๓๓๓,๔๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุข ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วยระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้าง ที่ได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้งใหม่ และ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อ พัฒนาด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาล ดิจิทัลอันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาพนักงานจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับการ ฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำโดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานมี ความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของ งานนโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติ ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้าง สุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

(๖) ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ ครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีใน การประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีหลักการในการพัฒนาบุคลากรคือ หลักการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรม การดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๑) การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น อำเภอ จังหวัด เป็นต้น ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจ ในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเอง และยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือ แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่าง ๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับรองการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การพึงยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- หนังสือเชิญประชุม ,วาระการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

ที่ ๑๒๕ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับ ข้อ ๑๕, ๑๖, ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระจึงแต่งตั้งบุคคลที่มีตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ได้รับแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

ส.บ.ก.ค.ค.

๒๕๖๖/๐๓๖

(นางสาวพนิดา เหลืองอรุณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๔. บทศึกษา...

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนงานใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประจำในส่วนราชการต่างๆตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (ก) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตราากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว

ค. ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ที่กำหนดในส่วนราชการตาม (ข) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว

ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุ และเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง นอกเหนือจากนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งก่อน ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง.) /ชำนาญงาน (ชง.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) สำหรับระดับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ(ปก.)/ชำนาญการ (ชก.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) และระดับเชี่ยวชาญ (ชข.) ให้เสนอขอปรับปรุงก่อน ตามเงื่อนไขที่กำหนด

(๓) การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโสและตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษหรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอหรือปรับปรุงตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๔) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ไม่ให้กำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๕) กรณีลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ. , ก.ท. และก.อบต. เรื่องมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ด้วย

(๖) กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่งตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ด้วย

ลงนามในคำสั่ง



(นางสาวพนิดา เหลืองอรุณ)

(๓) ข้าราชการ...
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(๗) ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนดชื่อตำแหน่งตามกรอบอัตราที่เคยได้รับการจัดสรร โดยใช้เลขที่ตำแหน่งตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู ครูผู้ช่วย และครูผู้ดูแลเด็ก เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอนและสายงานนิเทศการศึกษา ไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

ง. การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีทีหนึ่ง (๒๕๖๗) ปีที่สอง (๒๕๖๘) ปีที่สาม (๒๕๖๙) ภายใต้อัตราเงินตอบแทนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน โดยให้คำนึงถึงตำแหน่งสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นลำดับแรกเพราะหากขอกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้นในการเลื่อนระดับหรือเปลี่ยนสายงานได้

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

๖. ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดทำขึ้นในครั้งแรกตามประกาศนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งสายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ นับตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)



(นายมานพ จำพงษ์สันติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

อำนาจศักดิ์



(นางสาวพนิชา เหลืองอรุณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

ที่ สพ ๗๘๐๐๑/ วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ที่ ๑๒๕/๒๕๖๖ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับ ข้อ ๑๕, ๑๖, ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังทุกท่านเข้าร่วมประชุมในวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ เวลา ๑๐.๐๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายมานพ ฉ่ำพงษ์สันติ)

ประธานกรรมการ

- ทราบ -

- | | |
|--|--------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ |กรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง |กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง |กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม |กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด |กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล |ผู้ช่วยเลขานุการ |

14/6/66
นางสาว.....
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งเพื่อทราบ

๑.๑ คำสั่ง อบต.เขาพระ ที่ ๑๒๕/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ลงวันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๓.๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

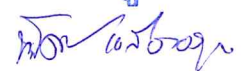
๓.๓ ประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

.....

ดำเนินการถูกต้อง



(นางสาวพนิดา เหลืองอรุณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

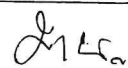
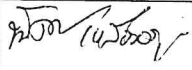
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

วันที่ ๘ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

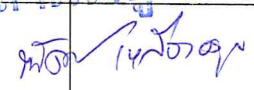
ผู้เข้าประชุม.....๗.....คน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง		ลายมือชื่อ
๑	นายมานพ ฉ่ำพงษ์สันติ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ	ประธานกรรมการ	
๒	นายวิทมนตร์ กิริวรรณ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ	กรรมการ	
๓	นางสาวประไพ ประถมทอง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๔	นายจำลอง เพชรคง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕	นายวิทมนตร์ กิริวรรณ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ	
๖	นางสุนันท์ อินทร์มณี	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ	
๗	นางสาวกนกวรรณ หยกอำนวยชัย	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล	กรรมการและ เลขานุการ	
๘	นางสาวพนิดา เหลืองอรุณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้ไม่มาประชุม.....คน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง		ลายมือชื่อ

ผู้เข้าร่วมประชุม.....คน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง		ลายมือชื่อ
				

(นางสาวพนิดา เหลืองอรุณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐น.

ประธานกรรมการ เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว ขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ ตามที่กรมส่งเสริมฯ ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และขอความร่วมมือเร่งรัดให้ท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังให้แล้วเสร็จ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จึงได้มีคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ที่ ๑๒๕/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ลงวันที่ ๒ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้คำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ และให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็นเท่านั้น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตรากำลังเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และจะต้องมีการสรรหาคัดคนมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีด้วย ในส่วนของรายละเอียด ขอให้ทางเลขาฯ ได้อธิบายและชี้แจงถึงแนวทางการจัดทำแผนฯ ดังกล่าวให้ที่ประชุมรับทราบด้วย

เลขานุการฯ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) สรุปสาระสำคัญๆ ได้ คือ

๑. ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ตามแนวทาง) ให้แต่งตั้งกรรมการตามองค์ประกอบที่กำหนด ดังนี้

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ

หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นกรรมการและเลขานุการ

โดยในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้กำหนดคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังต่อไปนี้

สำเนาถูกต้อง

ศ.น.น.น. / ๑. นาย....

(นางสาวพนิดา เหลืองอรุณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนา ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้ง อปท.แต่ละประเภท พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้อปท. พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาอปท.นโยบายของรัฐ นโยบาย ของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่อปท.นั้นๆ โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้ทราบในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตาม นโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้ สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้ อำนาจหน้าที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจ ที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้อง ดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานจ้าง ในตำแหน่งใดและจำนวนเท่าใด จึง จะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มี อยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดย พิจารณาจาก แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นนโยบาย ที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพ ปัญหาภายในเขตพื้นที่

สำเนาถูกต้อง

พ.ศ. ๒๕๖๑

/ พังนี้...

(นางสาวพินิจ เหลืองอรุณ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการโดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยังรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการพิจารณา การปฏิบัติงานในแต่ละด้านนั้นจำเป็นต้องใช้อัตรากำลัง ใด อย่างไรและจำนวนเท่าใด

การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่ม หรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนด สัญญาจ้างในแต่ละปี

ในกรณีที่ต้องการกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงาน ที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการ/พนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที่ต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัด ขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

และเพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้มีการ เปรียบเทียบอัตรากำลังคนของอปท.กับอปท.ในกลุ่มเดียวกัน ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวน ใกล้เคียงหรือแตกต่างกันอย่างไร หากการกำหนดจำนวนอัตรากำลังที่มีความแตกต่างกัน ก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่ง นอกจากนี้ เพื่อมิให้ เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงเกินไป การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้ เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้อปท.นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการ ข้าราชการ ภายโอน ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ ด้วย โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการตามตัวอย่างแนวทางที่กำหนด

๑. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง ส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

สำเนาถูกต้อง
พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางสาวพนิศา เหลืองอรุณ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๒) กำหนด...

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการ อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๓. การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยให้พิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

๔. ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการจะต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วตามประกาศ ก.จ. ,ก.ท. และ ก. อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (จำนวน ๙๙ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้นให้ ก.จังหวัด เสนอให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๔.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุ และเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งนอกเหนือจากนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งก่อน ดังนี้

๔.๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง.) / ชำนาญงาน (ชง.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) สำหรับระดับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๔.๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก.) / ชำนาญการ (ชก.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) และระดับเชี่ยวชาญ (ชช.) ให้เสนอขอปรับปรุงก่อน ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๔.๑.๓ การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และตำแหน่ง ประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอเรื่องขอปรับปรุงระดับตำแหน่ง ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สำนักงาน ก.ค.ศ.

พ.อ. น.ส.๒๐๓/๔ ๓.๒ ตำแหน่ง...

(นางสาวพณิกา เหลืองอรุณ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๔.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้น ตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุง ตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ไม่ให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ยกเว้น ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบลที่เป็นตำแหน่งว่างให้กำหนดตำแหน่งเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วน ราชการและระดับ ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลง วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

๔.๓) กรณีลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ. ,ก.ท. และก.อบต. เรื่องมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๔) กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศ ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๕) ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและ พนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการ อัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับจัดสรรอัตรากำลังจาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ทั้งนี้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตราและจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรอัตรากำลังและ งบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น แล้วแต่กรณี พร้อมให้หมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้ กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้ว” สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้เว้นว่างไว้เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรอัตรากำลัง พร้อมเลขที่ตำแหน่งแล้ว ให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่งที่ได้รับการ จัดสรรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ต่อไปโดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

สำเนาถูกต้อง

น.ส. น.ส. ๒๕๖๐

/๕.การกำหนด...

(นางสาวพนิดา เหลืองอรุณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๕. การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีหนึ่ง (๒๕๖๗) ปีที่สอง (๒๕๖๘) ปีที่สาม (๒๕๖๙) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตามหลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น เพราะหากข้อกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้นในการเลื่อนระดับหรือการเปลี่ยนสายงานได้

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี้ยตำแหน่ง

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๔๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

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

๓) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและ การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหาร ส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔- ๕)

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีเป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายอย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้ประมาณการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

สำเนาถูกต้อง
พธธ/๒๕๖๓๗

/ ๗.๑ พระราช...

(นางสาวพินิดา เหลืองอรุณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๗.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ไม่ได้ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจึงต้องใช้แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่าย มิให้เกินกว่า กฎหมายกำหนด

๗.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่างๆ และกรอกข้อมูลในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๗.๓ การประมาณการเงินเดือน ให้ดำเนินการตาม คู่มือการจัดทำหรือ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

๘. อัตรารายจ่ายประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจาก เงินเดือนของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือน ของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๒) ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลง วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือน

๔) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรารายจ่ายและวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๙. ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

การจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗ หากจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ แล้วเสร็จ ให้ใช้เป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แต่หากยังจัดทำงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ยังไม่แล้วเสร็จ ให้ใช้ฐานรายจ่ายตามงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖ บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ

สำเนาถูกต้อง

พ.ศ. ๒๕๖๗

/๑๐. ความ...

(นางสาวพนิดา เหลืองอรุณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อ ก.จังหวัด ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖

- เมื่อ ก.จังหวัดเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

- ทั้งนี้ ในห้วงการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น กรณีการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารที่ว่าง ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก และการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.- ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อย่างเคร่งครัด กรณีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นละเลยการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ประเภท อำนาจการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานผู้บริหารสถานศึกษา) ที่ว่างนั้น ขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธานกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๐๐ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่อง การกำกับดูแลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีการไม่สรรหาตำแหน่งสายงานนักบริหารที่ว่างสำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภท ทั่วไป และประเภทวิชาการ) และพนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี หรือ ครบรอบ ๑ ปี ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสมทุกสิ้นปีงบประมาณ โดยอาจพิจารณาอุบเลิกหรือ เกลี่ยตำแหน่งดังกล่าวไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า โดยให้ตรวจสอบจากระบบ LHR และเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วแจ้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพิจารณาอุบเลิกหรือเกลี่ยตำแหน่ง ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการต่อไป ยกเว้น ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาหรือขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้คงไว้เหมือนเดิม โดยการพิจารณาอุบเลิกตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จะต้อง คำนึงถึงอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วย สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้าง ไม่สามารถปรับเกลี่ยได้

สำเนาถูกต้อง

พธ ๒๕๖๐๗ -

/๑๑. การิ...

(นางสาวพณิกา เหลืองอรุณ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดและมาตรฐานทั่วไปและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์กำหนดส่วนราชการ การปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เช่น การกำหนดส่วนราชการ ระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงานเพิ่มเติม การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการปรับปรุงส่วนราชการ ระดับกลางเป็นสำนัก ระดับสูง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลและเอกสารเกี่ยวกับการกำหนด ส่วนราชการระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงาน การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือ การปรับปรุง ส่วนราชการระดับกลางเป็นสำนัก ระดับสูง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี ประกอบการพิจารณาด้วย และมีให้เสนอ ในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องดังกล่าว ภายหลังจากที่ได้ประกวดใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงานคุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อน ของงาน และการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง

๑๒.๑ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อสัญญาจ้าง ลกจ้างชั่วคราว และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๒.๒ การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการดังนี้

๑๒.๓.๑ ตำแหน่งและคุณสมบัติสำหรับการจ้างพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

สำเนาถูกต้อง

พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางสาวพนิดา เหลืองอรุณ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ / ประเภท...

ประเภท พนักงานจ้าง	ชื่อตำแหน่ง พนักงานจ้าง	คุณสมบัติสำหรับการจ้าง	ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา
๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีคุณวุฒิ	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วย ดังนี้ ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียน) ๑. มีคุณวุฒิปริญญา สาขาวิชาการหรือทางการศึกษา ศึกษาศาสตร์ หรือคุณวุฒิอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งนี้ ๒. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือ หลักฐาน ที่คุรุสภาออกให้ สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอน	โรงเรียน
		ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ๑. มีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขา วิชา หรือทางการศึกษา ศึกษาศาสตร์ เฉพาะสาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษา หรือการศึกษาปฐมวัย หรือคุณวุฒิอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งนี้ ๒. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือ หลักฐานที่คุรุสภาออกให้ สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอน	ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีทักษะ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยใช้ทักษะ เฉพาะของบุคคล ซึ่งจะต้อง เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะ ในงาน ที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี และทักษะของบุคคล ดังกล่าว จะต้อง สามารถพิสูจน์ ให้เห็นถึงความมี ทักษะในงานนั้น ๆ โดยมีหนังสือรับรอง การทำงาน จากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุ ถึงลักษณะ งานที่ได้ปฏิบัติ หรือมีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคล ด้วยการทดลองปฏิบัติ	ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก
๓. พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก

๑๒.๓.๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ในตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรับปรุงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครู หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

สำเนาถูกต้อง

พ.ศ. ๒๕๖๕ / ๑๓. การ...

(นางสาวพนิชา เหลืองอรุณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรณีมีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้จัดทำประกาศแก้ไขเพิ่มเติมทุกครั้ง โดยประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ครั้งที่ ... ทั้งนี้ให้ระบุว่า เป็นไปตามมติคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นครั้งที่เท่าใด เมื่อวันที่เท่าใดให้ชัดเจน

๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่องแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้ แนวทางการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้คำนึงถึง และคงอัตราตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้เป็นไป ตามอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ใองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วย

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐"

ประธานกรรมการ

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

มติที่ประชุม

กรรมการท่านใดมีข้อสงสัยกับแนวทางการจัดทำแผนที่ทางเลขาได้ชี้แจงหรือไม่ หากไม่มีจะขอมติที่ประชุมรับทราบนะครับ

รับทราบแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

"เนื่องจากการประชุมครั้งแรกจึงไม่มีเรื่องรับรองรายงานการประชุม"

สำเนาถูกต้อง
พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางสาวพนิศา เหลืองอรุณ) ระเบียบ...
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธานกรรมการ

ปลัด อบต.

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขอเชิญปลัดชี้แจงรายละเอียดครับ

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระปัจจุบันมี ๕ กอง และ ๑ หน่วยราชการ คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งจากการที่ได้มีการขยายภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลลงสู่ตำแหน่งต่างๆ ตามแผนอัตรากำลังสามปี อันจะส่งผลให้ศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน ซึ่งกรมมีหนังสือแจ้งแนวทางการจัดทำแผนซึ่งมีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

จากหนังสือสั่งการเรื่องการจัดทำแผนในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีสิ่งที่กรมกำหนดแนวทางให้เราดำเนินการ หลัก ๆ คือ การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการต้องเป็นไปตามโครงสร้าง ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งเราต้องมีจำนวนตำแหน่งที่ครบตามโครงสร้างของแต่ละกองก่อนเราจึงจะขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมได้ แต่เรายังมีข้อจำกัดในเรื่องภาระค่าใช้จ่ายที่ยังสูงอยู่ เราควรจะต้องยังคงอัตรากำลังตามแผนไว้เหมือนเดิม

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้กำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ตามที่กรมฯแจ้งให้กำหนดเพิ่ม เนื่องจากเราใช้เงินอุดหนุนจากกรม จึงไม่มีผลกับภาระค่าใช้จ่าย

สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณสมบัติตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ซึ่งเราควรควรปรับปรุงชื่อให้สอดคล้องกับหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง คือเปลี่ยนจากตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เป็นตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย และตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์แก้ไขเป็นตำแหน่งผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

ประธานกรรมการ

โดยสรุปแล้วในแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เรามีตำแหน่งใดบ้าง ขอเชิญเลขาชี้แจงรายละเอียดครับ

เลขานุการ

การกำหนดตำแหน่งแต่ละส่วนได้พิจารณาจากรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล และภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีแล้ว ปรากฏว่าค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นนั้นยังไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของรายได้ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ เกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพและรองรับการถ่ายโอนต่างๆ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

สำเนาถูกต้อง
๑๔/๖/๒๐๑๗

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

/ สำนัก...

(นางสาวพนิดา เหลืองอรุณ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สำนักปลัด

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๕. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๖. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๙. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๑๐. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา |

กองคลัง

- | | |
|--|-----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๕. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

กองช่าง

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- | | |
|--|-----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา | |
| ๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดเพิ่ม) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๔. ครู | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๕. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ชื่อตำแหน่งเดิมผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

หน่วยตรวจสอบภายใน

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
|---|-----------------|

สำเนาถูกต้อง

พธ 165109

/ มติ...

(นางสาวเนติกา เหลืองอรุณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

มติที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแนวทางที่กรมฯ กำหนด โดยยังคงตำแหน่งไว้ตามเดิม กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ ตำแหน่ง ตามที่เสนอ และปรับปรุงชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ประธานกรรมการ

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรานโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาล จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุข ของประชาชนเป็นหลัก

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น

๑. การพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่

๑.๒ วิธีการพัฒนาพนักงานจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการ

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

สำเนาถูกต้อง

พ.อ. ๒๕๖๐๐๐

/ ๒ กม...

(นางสาวพณศา เหลืองอรุณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒. การพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ
ที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๓) ด้านการบริหาร
- (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ
- (๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีหลักการในการพัฒนาบุคลากรคือ หลักการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

- (๑) การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน
- (๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่น
- (๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่าง ๆ ดังนี้
 - ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ เอกสารวิชาการต่างๆ
 - ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงาน
 - ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง
 - การสมัครเข้าศึกษาหรือรับรองการอบรมในหลักสูตร ที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบรายละเอียดให้ทุกท่านดูจากเอกสารที่แจกนะครับ

มติที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ตามแนวทางการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
เขาพระ

ประธานกรรมการ

ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของ
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีการบริหารองค์กรโดยยึดหลักตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นกรอบบริหารจัดการ จึงได้กำหนดมาตรฐานและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๒๕
สำนักงานกตล

(นางสาว) ... (นางสาวอรุณ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑. การพึงยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบต่อ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและ
ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือก
ปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือน
ข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและ
ตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- มติที่ประชุม เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ตามประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลเขาพระ
- ประธานกรรมการ ให้ทุกส่วนราชการนำแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้าง ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลเขาพระและประกาศมาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ถือปฏิบัติ
โดยเคร่งครัด และให้ผู้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นำไปบรรจุในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปีด้วย
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่นๆ
- ประธานกรรมการ มีกรรมการท่านใดมีข้อเสนอหรือข้อชี้แนะอื่นใดจะให้ที่ประชุม
พิจารณาอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอขอบคุณกรรมการทุกท่านที่ร่วมประชุมแผนในครั้งนี้ และ
ขอปิดประชุมครับ
- ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

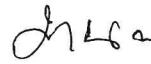
ลงชื่อ.....ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวพนิดา เหลืองอรุณ)
ผู้ช่วยเลขานุการ

สำเนาถูกต้อง
.....

(นางสาวพนิดา เหลืองอรุณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวกนกวรรณ หยกอำนวยชัย)
กรรมการและเลขานุการ



ลงชื่อผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายมานพ ฉ่ำพงษ์สันติ)
ประธานคณะกรรมการ

ตำแหน่งถูกต้อง



(นางสาวพวงทอง เหลืองอรุณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ภาคผนวก ข.

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

แนวทางและระยะเวลาการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ทุกราย	ภายในปีงบประมาณของปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	อบต.ดำเนินการเองหรือร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น , สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น,สถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้
๒	การสอนงานให้กับพนักงานจ้างที่ได้รับการแต่งตั้ง/ส่งจ้างใหม่	พนักงานจ้างที่ได้รับการแต่งตั้ง/ส่งจ้างใหม่ทุกราย		- ปฐมนิเทศ - ผูกอบบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - สอนงาน/ให้คำปรึกษา - ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากหนังสือ ,ตำรา หรือเว็บไซต์ ฯลฯ และอื่น ๆ

๑๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	หลักสูตรข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น	๑. ปลัด อบต. ๒. รองปลัด อบต.	ภายในปีงบประมาณของปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	อปต.ดำเนินการเองหรือร่วมกับ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น , สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ,สถาบันการศึกษา หรือหน่วยงาน อื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - สอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ
๒	หลักสูตรข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ทุกระดับ ๑. นักบริหารงานทั่วไป ๒. นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) ๓. นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) ๔. นักบริหารงานสาธารณสุข(ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุข) ๕. นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง ๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ		
๓	หลักสูตรข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภท ทั่วไป ๑. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ๒. ตำแหน่งประเภททั่วไป	๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๑. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ทุกตำแหน่ง - ระดับปฏิบัติการ - ระดับชำนาญการ - ระดับชำนาญการพิเศษ - ระดับเชี่ยวชาญ ๒. ตำแหน่งประเภททั่วไป ทุกตำแหน่ง - ระดับปฏิบัติงาน - ระดับชำนาญงาน - ระดับอาวุโส		

๑๓. หลักสูตรผู้บริหาร(ฝ่ายการเมือง)

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	หลักสูตรนี้การเมืองฝ่ายบริหาร	๑. นายกองคํการบรหการส่วนตำบล ๒. รองนายก อบต. ๓. เลขาขการสภา อบต.	ภายในปีงบประมาณของปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	อบต.ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงาน อื่นเช่น กรมส่งเสริมการปกครองถึน , สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาตุงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - สอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ
๒	หลักสูตรนี้การเมืองฝ่ายสภา	๑. ประธานสภา อบต. ๒. รองประธานสภา อบต. ๓. สมาชิกสภา อบต.		

๑๔. หลักสูตรพิเศษเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	ส่งเสริมการศึกษาต่อทุกระดับการศึกษา	- พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต. ทุกราบ - พนักงานส่วนตำบลประเภทบริหาร ท้องถิ่นทุกระดับ	ภายในปีงบประมาณของปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	อบต.ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงาน อื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - การเรียน การสอนในชั้นเรียน - ฝึกอบรม - ศึกษาตุงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - สอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ
๒	หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น	- พนักงานส่วนตำบลประเภทอํานวยการ ท้องถิ่นทุกระดับ		
๓	หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งประเภทอํานวยการท้องถิ่น	- พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภท วิชาการและประเภททั่วไปทุกตำแหน่ง		
๔	หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการและ ประเภททั่วไป	- พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต.		
๕	หลักสูตรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการ ปฏิบัติงานซึ่งตรงตามสายการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในแต่ละสายงาน			

๑๕. หลักสูตรพิเศษเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	หลักสูตรพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	- พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต.	ภายในปีงบประมาณของปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	อบต.ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธี การ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - การเรียน การสอนในชั้นเรียน - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - สอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ

๑๖. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทุกราบ	ภายในปีงบประมาณของปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	อบต.ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธี การ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - สอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ

ภาคผนวก ค.

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และ (๑๒) ประกอบกับมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การพึงยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มิคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จึงขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็นมาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายกำนานพ ฉ่ำพงษ์สันติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

(นางสาวพนดา เหลืองอรุณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

“ ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน ”

ภาคผนวก ง.

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

รายงานประมาณการรายรับ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ
อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

	รายรับจริง		ประมาณการ	
	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
หมวดภาษีอากร				
ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	36,680.00	38,677.82	400,000.00	400,000.00
ภาษีป้าย	113,973.00	150,516.00	120,000.00	150,000.00
รวมหมวดภาษีอากร	150,653.00	189,193.82	520,000.00	550,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต				
ค่าธรรมเนียมเปิด โปรง ติดตั้งแผ่นประกาศหรือแผ่นลิว เพื่อ การโฆษณา	170.00	260.00	500.00	500.00
ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับการควบคุมอาคาร	1,241.00	948.00	5,000.00	5,000.00
ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับทะเบียนพาณิชย์	610.00	690.00	1,000.00	1,000.00
ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตประกอบกิจการน้ำมันเชื้อเพลิง	3,240.00	3,090.00	5,000.00	5,000.00
ค่าธรรมเนียมอื่น ๆ	0.00	600.00	500.00	500.00
ค่าปรับอื่น ๆ	0.00	20,000.00	500.00	500.00
ค่าใบอนุญาตประกอบการค้าสำหรับกิจการที่เป็นอันตรายต่อ สุขภาพ	3,500.00	500.00	2,000.00	2,000.00
ค่าใบอนุญาตจำหน่ายสินค้าในที่หรือทางสาธารณะ	56,500.00	62,000.00	60,000.00	60,000.00
ค่าใบอนุญาตเกี่ยวกับการควบคุมอาคาร	300.00	290.00	1,000.00	1,000.00
ค่าใบอนุญาตอื่น ๆ	375.00	0.00	1,000.00	1,000.00
รวมหมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	65,936.00	88,378.00	76,500.00	76,500.00

รับรองสำเนาถูกต้อง

 (นางสาวประไพ ประยอม)
 ผู้อำนวยการกองคลัง

	รายรับจริง		ประมาณการ	
	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน				
ดอกเบี้ย	98,037.22	42,167.62	100,000.00	100,000.00
รวมหมวดรายได้จากทรัพย์สิน	98,037.22	42,167.62	100,000.00	100,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด				
ค่าจำหน่ายเศษของ	6,300.00	26,600.00	2,000.00	3,000.00
เงินที่มีผู้กู้ให้	0.00	5.00	500.00	500.00
ค่าขายเอกสารการจัดซื้อจัดจ้าง	28,000.00	29,000.00	0.00	0.00
รายได้เบ็ดเตล็ดอื่น ๆ	51,250.00	0.00	5,000.00	0.00
รวมหมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	85,550.00	55,605.00	7,500.00	3,500.00
หมวดภาษีจัดสรร				
ภาษีรถยนต์	432,185.96	464,476.23	600,000.00	600,000.00
ภาษีมูลค่าเพิ่มตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ	8,010,617.64	8,571,337.35	8,000,000.00	8,500,000.00
ภาษีมูลค่าเพิ่มตาม พ.ร.บ. จัดสรรรายได้ฯ	1,151,218.27	1,289,902.15	1,251,000.00	1,230,000.00
ภาษีธุรกิจเฉพาะ	28,177.35	31,120.22	30,000.00	27,000.00
ภาษีสรรพสามิต	2,129,714.81	2,246,103.98	2,300,000.00	2,300,000.00
ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้	12,010.00	12,008.00	10,000.00	15,000.00
ค่าภาคหลวงแร่	63,002.04	63,611.23	60,000.00	65,000.00
ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม	41,583.19	28,908.63	40,000.00	30,000.00
ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน	730,477.10	599,245.00	1,100,000.00	700,000.00
ค่าธรรมเนียมและค่าใช้นาบาดาล	1,530.00	0.00	4,000.00	2,000.00

รับรองสำเนาถูกต้อง

(นางสาวปวีณา ประถมทอง)
ผู้อำนวยการกองคลัง

	รายรับจริง		ประมาณการ		
	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ยอดต่าง (%)	ปี 2566
ภาษีจัดสรรอื่น ๆ	465.60	669.30	1,000.00	0.00 %	1,000.00
รวมหมวดภาษีจัดสรร	12,600,981.96	13,307,382.09	13,396,000.00		13,470,000.00
หมวดเงินอุดหนุน					
เงินอุดหนุนทั่วไป	10,212,571.00	11,143,426.84	13,700,000.00	0.73 %	13,800,000.00
รวมหมวดเงินอุดหนุน	10,212,571.00	11,143,426.84	13,700,000.00		13,800,000.00
รวมทุกหมวด	23,213,729.18	24,826,153.37	27,800,000.00		28,000,000.00

รับรองสำเนาถูกต้อง



(นางสาวประไพ บัวกลมทอง)

ผู้อำนวยการกองคลัง

ภาคผนวก จ.

คำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ
ที่ ๗๔ / ๒๕๖๖
เรื่อง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ประเมิน ครั้งที่ ๑)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบ กับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรีเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ (แก้ไข) ลงวันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ตามผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในรอบครึ่งปีแรก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ประเมินครั้งที่ ๑) รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมานพ ฉ่ำพงษ์สันติ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

อำนาจถูกต้อง

นางสาวกนกวรรณ หยกอำนวยชัย
หัวหน้าสำนักปลัด

บัญชีรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (ครึ่งปีแรก) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ที่ ๗๙ / ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ - ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	เงินเดือน ณ ๑ เม.ย. ๒๕๖๕		เงินเดือน ณ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕		เงินเดือน ณ ๑ เม.ย. ๒๕๖๖		หมายเหตุ
			ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น	ระดับ	ขั้น	
๑	นายวิทมนตร์ กิวิรรณา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	๔๙,๐๑๐	กลาง	๕๐,๖๗๐	กลาง	๕๑,๕๒๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี ข้อ ๒๐๕
๒	สำนักปลัด นางสาวกนกวรรณ หยกอำนวยชัย หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ต้น	๓๖,๘๖๐	ต้น	๓๗,๙๖๐	ต้น	๓๙,๐๘๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี ข้อ ๒๐๖
๓	นายจตุวิทย์ จันทรล้อย นิติกร	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	ชก.	๓๓,๕๖๐	ชก.	๓๔,๖๘๐	ชก.	๓๕,๒๒๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี ข้อ ๒๐๕
๔	นางสาวศิริพิชชา น้อยสุริวงษ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ชก.	๓๕,๗๗๐	ชก.	๓๖,๘๖๐	ชก.	๓๗,๔๑๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี ข้อ ๒๐๕
๕	นางสาวพนิดา เหลืองอรุณ นักทรัพยากรบุคคล	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ชก.	๓๒,๔๕๐	ชก.	๓๓,๕๖๐	ชก.	๓๔,๑๑๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี ข้อ ๒๐๕
๖	นายพัฒนพงศ์ ปิ่นแก้ว นักพัฒนาชุมชน	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ชก.	๓๑,๘๘๐	ชก.	๓๓,๐๐๐	ชก.	๓๓,๕๖๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี ข้อ ๒๐๕
๗	กองคลัง นางสาวประไพ ประถมทอง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๔๐,๒๖๐	ต้น	๔๑,๕๕๐	ต้น	๔๒,๒๑๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี ข้อ ๒๐๕
๘	นายวรพงษ์ ไยน้อย นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๖๖-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	ชก.	๓๐,๗๙๐	ชก.	๓๑,๘๘๐	ชก.	๓๓,๐๐๐	๑.๐ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี ข้อ ๒๐๖
๙	นางสาวสุภารัตน์ ลากพระแก้ว นักวิชาการเงินและบัญชี	๖๖-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	ปก.	๑๖,๖๐๐	ปก.	๑๗,๒๙๐	ปก.	๑๗,๕๗๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี ข้อ ๒๐๕
๑๐	นางสาวเยาวลักษณ์ ทนยั้ง เจ้าพนักงานพัสดุ	๖๖-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	ชง.	๒๗,๙๖๐	ชง.	๒๘,๘๘๐	ชง.	๒๙,๓๔๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี ข้อ ๒๐๕
๑๑	กองช่าง นายจำลอง เพชรคง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๓๙,๐๘๐	ต้น	๔๐,๒๖๐	ต้น	๔๐,๙๐๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี ข้อ ๒๐๖
๑๒	นายวรปรัชญ์ ดาวเรือง นายช่างโยธา	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ชง.	๒๖,๕๘๐	ชง.	๒๗,๔๙๐	ชง.	๒๗,๙๖๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี ข้อ ๒๐๕
๑๓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นายอมร พงษ์ธัญญการ เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๖๖-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	ชง.	๒๔,๗๓๐	ชง.	๒๕,๖๖๐	ชง.	๒๖,๑๒๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี ข้อ ๒๐๕
๑๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นางสุนันท์ อินทร์มณี ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ต้น	๓๗,๔๑๐	ต้น	๓๘,๕๒๐	ต้น	๓๙,๐๘๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี ข้อ ๒๐๕
๑๕	นางชุดิมา กล้าหาญ เจ้าพนักงานธุรการ	๖๖-๓-๑๒-๔๑๐๑-๐๐๑	ปง.	๒๑,๐๒๐	ปง.	๒๑,๗๐๐	ปง.	๒๒,๐๕๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี ข้อ ๒๐๖
๑๖	หน่วยตรวจสอบภายใน นางสาวณัฐพัชร์ ทองคำ นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๖๖-๓-๑๒-๓๑๐๕-๐๐๑	ชก.	๒๙,๖๘๐	ชก.	๓๐,๗๙๐	ชก.	๓๑,๓๔๐	๐.๕ ขั้น ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี ข้อ ๒๐๕

ลงชื่อ

(นายวิทมนตร์ กิวิรรณา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

นางสาวกนกวรรณ หยกอำนวยชัย

หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ

(นายมานพ จำพงษ์สันติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

แบบสรุปการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ณ เมษายน ๒๕๖๖

๑. จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่จริง ๑๕ คน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ลำดับที่	ชื่อพนักงานส่วนตำบล	ระดับ	เงินเดือน ก่อนเลื่อน	เงินเดือน หลังเลื่อน	ขั้นที่ได้รับ การพิจารณาเลื่อน	เงินที่ ใช้เลื่อน
๑	นายวิทมนตร์ กิวิรรณา	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๔๙,๐๑๐	๕๐,๖๗๐	๑.๐ ขั้น	๑,๖๖๐
๒	นางสาวกนกวรรณ หยกอำนาจชัย	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๓๖,๘๖๐	๓๗,๙๖๐	๑.๐ ขั้น	๑,๑๐๐
๓	นายจตุวิทย์ จันทรลอย	ชก.	๓๓,๕๖๐	๓๔,๖๘๐	๑.๐ ขั้น	๑,๑๒๐
๔	นางสาวศิริพิชชา น้อยสุริวงษ์	ชก.	๓๕,๗๗๐	๓๖,๘๖๐	๑.๐ ขั้น	๑,๐๙๐
๕	นางสาวพนิดา เหลืองอรุณ	ชก.	๓๒,๔๕๐	๓๓,๕๖๐	๑.๐ ขั้น	๑,๑๑๐
๖	นายพัฒนพงศ์ ปิ่นแก้ว	ชก.	๓๑,๘๘๐	๓๓,๐๐๐	๑.๐ ขั้น	๑,๑๒๐
๗	นางสาวประไพ ประถมทอง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๔๐,๒๖๐	๔๑,๕๕๐	๑.๐ ขั้น	๑,๒๙๐
๘	นายวรพงษ์ ไยน้อย	ชก.	๓๐,๗๙๐	๓๑,๘๘๐	๑.๐ ขั้น	๑,๐๙๐
๙	นางสาวเยาวลักษณ์ ทนยั้ง	ชง.	๒๗,๙๖๐	๒๘,๘๘๐	๑.๐ ขั้น	๙๒๐
๑๐	นายจำลอง เพชรคง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๓๙,๐๘๐	๔๐,๒๖๐	๑.๐ ขั้น	๑,๑๘๐
๑๑	ส.อ.นันทภพ นันทิพย์	ชง.	๓๒,๒๗๐	๓๓,๓๑๐	๑.๐ ขั้น	๑,๐๔๐
๑๒	นายอมร พงษ์ธัญญการ	ชง.	๒๔,๗๓๐	๒๕,๖๖๐	๑.๐ ขั้น	๙๓๐
๑๓	นางสุนันท์ อินทร์มณี	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๓๗,๔๑๐	๓๘,๕๒๐	๑.๐ ขั้น	๑,๑๑๐
๑๔	นางชุติมา กล้าหาญ	ปง.	๒๑,๐๒๐	๒๑,๗๐๐	๑.๐ ขั้น	๖๘๐
๑๕	นางสาวณัฐพัชร ทองคำ	ชก.	๒๙,๖๘๐	๓๐,๗๙๐	๑.๐ ขั้น	๑,๑๑๐
รวมเงินที่ใช้ไป			๕๐๒,๗๓๐			๑๖,๕๕๐

๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่จริง ๑๖ คน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๓. ข้อมูลหลังออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อพนักงานส่วนตำบล	ระดับ	เงินเดือน ก่อนเลื่อน	เงินเดือน หลังเลื่อน	ขั้นที่ได้รับ การพิจารณาเลื่อน	เงินที่ใช้เลื่อน
๑	นายวิทมนตร์ กิวิรรณา	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๕๐,๖๗๐	๕๑,๕๒๐	๐.๕ ขั้น	๘๕๐
๒	นางสาวกนกวรรณ หยกอำนาจชัย	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๓๗,๙๖๐	๓๙,๐๘๐	๑.๐ ขั้น	๑,๑๒๐
๓	นายจตุวิทย์ จันทรลอย	ชก.	๓๔,๖๘๐	๓๕,๘๐๐	๐.๕ ขั้น	๑,๑๒๐
๔	นางสาวศิริพิชชา น้อยสุริวงษ์	ชก.	๓๖,๘๖๐	๓๗,๙๖๐	๐.๕ ขั้น	๑,๑๐๐
๕	นางสาวพนิดา เหลืองอรุณ	ชก.	๓๓,๕๖๐	๓๔,๖๘๐	๐.๕ ขั้น	๑,๑๒๐
๖	นายพัฒนพงศ์ ปิ่นแก้ว	ชก.	๓๓,๐๐๐	๓๓,๘๖๐	๐.๕ ขั้น	๘๖๐
๗	นางสาวประไพ ประถมทอง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๔๑,๕๕๐	๔๒,๘๔๐	๐.๕ ขั้น	๑,๒๙๐
๘	นายวรพงษ์ ไยน้อย	ชก.	๓๑,๘๘๐	๓๓,๐๐๐	๑.๐ ขั้น	๑,๑๒๐
๙	นางสาวสุดารัตน์ ลาภพระแก้ว	ปก.	๑๗,๒๙๐	๑๗,๕๗๐	๐.๕ ขั้น	๒๘๐
๑๐	นางสาวเยาวลักษณ์ ทนยั้ง	ชง.	๒๘,๘๘๐	๒๙,๘๐๐	๐.๕ ขั้น	๙๒๐
๑๑	นายจำลอง เพชรคง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๔๐,๒๖๐	๔๐,๙๐๐	๐.๕ ขั้น	๖๔๐
๑๒	นายวรปรัชญ์ ดาวเรือง	ชง.	๒๗,๙๖๐	๒๘,๘๘๐	๐.๕ ขั้น	๙๒๐
๑๓	นายอมร พงษ์ธัญญการ	ชง.	๒๕,๖๖๐	๒๖,๕๘๐	๐.๕ ขั้น	๙๒๐
๑๔	นางสุนันท์ อินทร์มณี	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๓๘,๕๒๐	๓๙,๖๔๐	๐.๕ ขั้น	๑,๑๒๐
๑๕	นางชุติมา กล้าหาญ	ปง.	๒๑,๗๐๐	๒๒,๐๘๐	๐.๕ ขั้น	๓๘๐
๑๖	นางสาวณัฐพัชร ทองคำ	ชก.	๓๐,๗๙๐	๓๑,๘๐๐	๐.๕ ขั้น	๑,๐๑๐
รวมเงินที่ใช้ไป			๕๓๐,๗๕๐			๙,๗๒๐

นางสาวกนกวรรณ หยกอำนาจชัย

หัวหน้าสำนักงาน

๔. จำนวนร้อยละ ๑๕ ของพนักงานส่วนตำบล ณ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ = $\frac{๑๖ \times ๑๕}{๑๐๐} = ๒.๔๐$ คิดเป็น จำนวน ๒ คน
๕. จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ได้เลื่อนชั้น ๑ ชั้น จำนวน ๒ คน
๖. จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ได้เลื่อนชั้น ๐.๕ ชั้น จำนวน ๑๔ คน
๗. จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ได้เลื่อนชั้น จำนวน - คน
๘. รวมเงินที่ใช้เลื่อน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ คิดเป็นเงิน ๙,๗๒๐ บาท

(ลงชื่อ).....
(นายวิพนธ์ กิริวรรณ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

สำเนาถูกต้อง

๑๑

นางสาวกนกวรรณ หยกอำนวยการ
หัวหน้าสำนักปลัด



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

ที่ ๑๐ / ๒๕๖๖

เรื่อง การโอนเงินเดือนของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการโอนเงินเดือนของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๒ ข้อ ๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และก.อบต. ด่วนที่สุด ที่มท ๐๘๐๙.๔/ว ๓๐ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การได้รับเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการหรือ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น นับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้น สูงของแต่ละอันดับแนบท้ายพระราชบัญญัติ เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จึงให้โอนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จำนวน ๒ ราย ตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมานพ ฉ่ำพงษ์สันติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

ถ้าหากถูกต้อง

นางสาวกนกวรรณ หยกอำนวยชัย
หัวหน้าสำนักปลัด

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

การคำนวณการเลื่อนเงินเดือน

รอบที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๖ รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จังหวัดสุพรรณบุรี

จำนวน (คน)	อัตราเงินเดือน ณ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖	วงเงิน ร้อยละ ๓	เงินที่ใช้ ในการเลื่อนเงินเดือน	ค่าตอบแทน พิเศษ	วงเงินคงเหลือ (บาท)
๒	๕๕,๗๐๐	๑,๖๔๑.๐๐	๑,๖๔๑.๐๐	๐.๐๐	๑.๐๐
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
๒	๕๕,๗๐๐	๑,๖๔๑.๐๐	๑,๖๔๑.๐๐	๐.๐๐	๑.๐๐

ที่	ชื่อโรงเรียน/ศพด.	เลขที่ตำแหน่งใหม่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อันดับเงินเดือน (คศ.)	เงินเดือน ณ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖	ฐานในการคำนวณ	คะแนน ประเมิน	เงินที่ใช้เลื่อน			รวมเงินเดือน ที่ได้เลื่อน	ค่าตอบแทนพิเศษ
									ร้อยละ	คิดเป็นเงิน	ปิดเป็นหลัก๑๐		
๑	ศพด.อบต.เขาพระ	๖๖-๓-๐๔-๖๖๐๐-๐๑๕	นางชลิตา อ่ำกา	ครู	๒	๒๔,๘๓๐	๓๐,๒๐๐	ดีเยี่ยม (๘๒.๐๐)	๓.๑๐	๙๓๖.๒๐	๙๔๐	๓๐,๗๗๐	๐
๒	ศพด.อบต.เขาพระ	๖๖-๓-๐๔-๖๖๐๐-๐๑๖	นางทิพย์ ปลูกงาม	ครู	๑	๒๔,๘๗๐	๒๒,๗๘๐	ดีได้ (๘๑.๐๐)	๓.๐๕	๖๔๔.๗๕	๗๐๐	๒๕,๔๗๐	๐
						๕๔,๗๐๐				๑,๖๓๐.๙๕	๑,๖๔๐	๕๖,๓๔๐	๐

(ลงชื่อ)



(นายวิวัฒน์ ภิริวรรณา)

(ลงชื่อ)



(นายมานพ ฉำพงษ์สันติ)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

อำนาจค์จัว

11

นางสาวกนกวรรณ พยอำนาศัย

๑๕-๐๖-๖๖ ๑๖-๖๖-๖๖

แบบสรุปการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
 รอบที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๖ รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
 สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จังหวัดสุพรรณบุรี

ลำดับที่	เลขที่ ตำแหน่งใหม่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อันดับเงินเดือน (คศ.)	วิทยฐานะ	เงินเดือนเดิม ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	เงินเดือนที่ได้รับ ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๖	ค่าตอบแทนพิเศษ	หมายเหตุ
๑	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๕	นางชลิตา อ่ำภา	ครู	๒	๓,๕๐๐	๒๙,๘๓๐	๓๐,๗๗๐	๐	
๒	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๖	นางทิพย์วัลย์ ปลุกงาม	ครู	๑	-	๒๔,๘๗๐	๒๕,๕๗๐	๐	

(ลงชื่อ) 
 (นายวิพนธ์ กิริวรรณ)

(ลงชื่อ) 
 (นายมานพ ฉ่ำพงษ์สันติ)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

อำนาจ

๑

นางสาวกนกวรรณ พยัคฆ์
 หัวหน้าสำนักงาน

สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จังหวัดสุพรรณบุรี

สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จังหวัดสุพรรณบุรี

(ลงชื่อ)  ผู้รายงาน

(นายวิพนธ์ กิรรณา)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

၁၀၂

12

นางสาวกนกวรรณ พยัคฆ์น้อย
หัวหน้าสำนักปลัด



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ
ที่ ๓๔๘/ ๒๕๖๕

เรื่อง การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรีในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ได้มีมติปรับปรุงค่าตอบแทนพนักงานจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่องหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗ จึงมีคำสั่งเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

ดังนั้น เพื่อให้มีการปรับอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นไปตามบัญชีแนบท้าย
คำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายมานพ จำพงษ์สันติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

สำเนาถูกต้อง

นางสาวกนกวรรณ หยกอำนวยชัย
หัวหน้าสำนักปลัด

“ ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน ”

บัญชีแนบท้ายคำสั่งที่ ๗๕๙ / ๒๕๖๕
เรื่อง การเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	อัตรา ค่าตอบแทนเดิม	อัตราเงิน ค่าตอบแทนใหม่	หมายเหตุ
	<u>สำนักงานปลัด</u>				
๑	นางสาวพุทธิพร เขาแก้ว	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๒๐,๗๔๐	๒๑,๕๔๐	๘๐๐
๒	นางสาวสุพรรณษา งามจิตร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๗,๓๕๐	๑๘,๐๒๐	๖๗๐
๓	นายสมเสาร์ สัตบุษ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ๖	๑๕,๘๕๐	๑๖,๔๗๐	๖๒๐
๔	นายอิศรา ชูปรารมณ	พนักงานขับรถยนต์	๙,๗๗๐	๑๐,๑๕๐	๓๘๐
	<u>กองคลัง</u>				
๕	นางสาวธมลวรรณ ปิยะทรัพย์บวร	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๒๒,๑๗๐	๒๓,๑๒๐	๙๕๐
	<u>กองการศึกษาฯ</u>				
๖	นางสาวณิชารัตน์ แดงทอง	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒๑,๐๗๐	๒๑,๘๙๐	๘๒๐



(นายวิทมนตร์ กิริวรรณ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ



(นายมานพ จำพงษ์สันติ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

สำเนาฉบับที่ ๑



นางสาวกนกวรรณ หยกอำนวยชัย
หัวหน้าสำนักปลัด

แบบสรุปการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ณ ตุลาคม ๒๕๖๕

๑. จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕.....๖.....คน
๒. จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕.....๖.....คน

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	อัตรา ค่าตอบแทน เดิม	อัตราเงิน ค่าตอบแทน ใหม่	อัตราเงิน ค่าตอบแทน ที่เพิ่มขึ้น	ร้อยละ ของค่าตอบแทน ที่ได้รับการพิจารณา
	<u>สำนักงานปลัด</u>					
๑	นางสาวพุทธิพร เขาแก้ว	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๒๐,๗๔๐	๒๑,๕๔๐	๘๐๐	๓.๘๕
๒	นางสาวสุพรรณษา งามจิตร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๗,๓๕๐	๑๘,๐๒๐	๖๗๐	๓.๘๕
๓	นายสมเสาร์ สัตบุษ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ๖	๑๕,๘๕๐	๑๖,๔๗๐	๖๒๐	๓.๘๕
๔	นายอิศรา ชูปรารมณ	พนักงานขับรถยนต์	๙,๗๗๐	๑๐,๑๕๐	๓๘๐	๓.๘๕
	<u>กองคลัง</u>					
๕	นางสาวธมลวรรณ ปิยะทรัพย์วร	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๒๒,๑๗๐	๒๓,๑๒๐	๙๕๐	๔.๒๕
	<u>กองการศึกษา ๖</u>					
๖	นางสาวนิชารัตน์ แดงทอง	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒๑,๐๗๐	๒๑,๘๙๐	๘๒๐	๓.๘๕
รวม			๑๐๖,๙๕๐		๔,๒๔๐	

๓. ยอดเงินเดือนพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีอยู่จริงทั้งหมด ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕.....๑๐๖,๙๕๐.....บาท
๔. เงินร้อยละ ๔ ของยอดเงินเดือนทั้งหมด ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕.....๔,๒๗๘.....บาท
๕. เงินที่สามารถใช้เลื่อนทั้งหมด๔,๒๗๘.....บาท



(นายวิทมนตร์ กิริวรรณ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

ผู้รายงาน

สำเนาฉบับจริง



นางสาวกนกวรรณ หยกอำนวยชัย
หัวหน้าสำนักปลัด

ภาคผนวก ฉ.

ภาระค่าใช้จ่าย ข้อ ๙ (ติม) ครั้งสุดท้ายในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตราการขึ้นเงินเดือน				การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๓๔,๔๐๐	๑๖๔,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๔๐	๒๐,๒๔๐	๗๖๖,๕๖๐	๗๖๖,๕๖๐	๗๖๖,๕๖๐	๗๖๖,๕๖๐	
๒	ผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบล (๐๑) หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๖๔,๖๔๐	
๓	นิติกร	ช.ก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๐๔๐	๑๓,๐๔๐	๑๓,๐๔๐	๑๓,๐๔๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๔๒๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑	๑	๓๘๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๓๗๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	
๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ผู้เบิก
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๒๔๘,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๘,๔๘๐	๒๔๘,๔๘๐	๒๔๘,๔๘๐	๒๔๘,๔๘๐	
๙	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๒๐๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๐๔๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๒๐๐	๒๐๘,๒๐๐	๒๐๘,๒๐๐	๒๐๘,๒๐๐	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๙๐,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๙๖๐	๗,๙๖๐	๑๙๐,๒๐๐	๑๙๐,๒๐๐	๑๙๐,๒๐๐	๑๙๐,๒๐๐	
๑๑	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๓๓,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๓๓,๖๔๐	๑๓๓,๖๔๐	๑๓๓,๖๔๐	๑๓๓,๖๔๐	
๑๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	
๑๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๑	๑	๓๖๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๓๖๖,๖๔๐	๓๖๖,๖๔๐	๓๖๖,๖๔๐	๓๖๖,๖๔๐	
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๙๖๐	๑๐,๙๖๐	๑๐,๙๖๐	๑๐,๙๖๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๑	๑	๓๒๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๙๖๐	๑๐,๙๖๐	๑๐,๙๖๐	๑๐,๙๖๐	๓๒๔,๔๘๐	๓๒๔,๔๘๐	๓๒๔,๔๘๐	๓๒๔,๔๘๐	
๑๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๙๖๐	๑๐,๙๖๐	๑๐,๙๖๐	๑๐,๙๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๖๖,๐๔๐	
๑๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๙๖๐	๑๐,๙๖๐	๑๐,๙๖๐	๑๐,๙๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๖๖,๐๔๐	

หมายเหตุ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (๒๗,๗๗๗,๐๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๒๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๒๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท = (๒๗,๘๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๗,๘๐๐,๐๐๐ = ๒๙,๑๙๐,๐๐๐
- ข้าราชการฝ่ายโยน ลูกจ้างประจำฝ่ายโยน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนทุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย
- ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย
- ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.พ. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)
- ข้อมูลในข้อเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในข้อเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ



อำนาจคดี

๒๐๗/๒๕๖๔

(นางสาวพมดา เหลืองอรุณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

