



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ
อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ดัดจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๖
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๒๙
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๑

ภาคผนวก

๑. สำเนาประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีเนื้อหาสาระที่ เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วน ตำบล (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และ วิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ประกาศมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศ กำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การ บริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วน ตำบล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ มีการกำหนดตำแหน่งประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ที่ ๑๑๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนทั้งคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นกรอบในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการ เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาวัดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้นี้น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการงาน (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ได้ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการประชาชนได้อย่างตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑) การเดินทางถนนบางเส้นทางประชาชนยังไม่ได้รับความสะดวก เนื่องจากถนน มีความคับแคบ เสื่อมสภาพตามการใช้งาน และยังคงเป็นถนนลูกรัง

๒) สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังหรือฉิวงจรร ทำให้การสัญจรไม่ได้รับความสะดวกและปลอดภัย

๓) ขาดงบประมาณในการดำเนินโครงการพัฒนาเส้นทางคมนาคมขนาดใหญ่

๔) ระบบไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทั่วในเขตพื้นที่

๕) ระบบประปาหมู่บ้านยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการทุกครัวเรือนในเขตพื้นที่

๑.๒ ความต้องการของประชาชน

๑) การจัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินการในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อพัฒนาระบบการคมนาคมให้ดียิ่งขึ้น ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์ สามารถใช้เส้นทางจราจรและขนส่งผลผลิตทางการเกษตรออกไปจำหน่ายได้สะดวกขึ้น ขยายเขตไฟฟ้า ซ่อมแซม และติดตั้งระบบไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะให้ทั่วถึง ปรับปรุงการระบายน้ำ ป้องกันน้ำท่วมขัง ผู้ใช้ถนนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นการแก้ปัญหาการคมนาคมให้แก่ประชาชน เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ความรับผิดชอบ

๒) การประสานบูรณาการโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกมากยิ่งขึ้น

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑) กลุ่มเกษตรกรขาดการส่งเสริมจากภาครัฐ เช่น พันธุ์พืชที่ดี พันธุ์สัตว์ที่ดี

๒) ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำหรือล้นตลาด

๓) ขาดแคลนน้ำในการทำเกษตร

๔) แรงงานขาดความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพ รวมทั้ง ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ การว่างงาน อัตราค่าครองชีพสูง และมีรายได้น้อย เนื่องจาก

๒.๒ ความต้องการของประชาชน

๑) การส่งเสริม ฝึกอบรม และพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้แก่ประชาชนในพื้นที่ โดยสนับสนุนงบประมาณให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น

๒) การส่งเสริมให้ครัวเรือนผลิตของใช้เอง การอุปโภคในครัวเรือนช่วยลดรายจ่าย ลดการใช้สารเคมี และการส่งเสริมการทำปุ๋ยอินทรีย์/ปุ๋ยชีวภาพสำหรับเกษตรกรมากยิ่งขึ้น

๓) การสนับสนุนการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มทางการเกษตรมากยิ่งขึ้น

๔) การส่งเสริมการหาและขยายพันธุ์พืช หรือพันธุ์สัตว์ที่ดีจากภาครัฐมากยิ่งขึ้น

- ๕) การรณรงค์การปลูกพืชที่ใช้น้ำน้อย
 ๖) การส่งเสริมผลิตภัณฑ์แปรรูปสินค้าทางการเกษตร หรือผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร
 มากยิ่งขึ้น
 ๗) การสนับสนุนธุรกิจการท่องเที่ยว หรือธุรกิจที่เนื่องกับการท่องเที่ยวมากยิ่งขึ้น
 ๘) การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการสัญจรไปมา
 เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการเกษตร และการท่องเที่ยวมากยิ่งขึ้น

๓. ด้านสังคม

- ๑.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่
 ๑) คนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวมหรือกิจกรรมสาธารณะ
 ประโยชน์
 ๒) ปัญหายาเสพติดในพื้นที่
 ๓) ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย และเครื่องออกกำลังกาย รวมทั้งสวนสาธารณะ
 หรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
 ๑.๒ ความต้องการของประชาชน
 ๑) การส่งเสริมกิจกรรมส่วนรวม จัดให้มีกิจกรรมส่วนรวมของคนในสังคม
 ๒) การจัดอบรมให้ความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้แก่เด็กนักเรียน
 และประชาชนในพื้นที่
 ๓) การจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย และจัดหาเครื่องออกกำลังกาย ให้กับประชาชน
 ๔) การส่งเสริมด้านการกีฬาอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนการแข่งขันกีฬา กรีฑา
 นักเรียน และสนับสนุนการจัดและดำเนินการแข่งขันกรีฑา นักเรียน/ประชาชนระดับอำเภอ เป็นต้น

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๑.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่
 ๑) ประชาชนขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง
 ๒) การบริหาร และการปกครองท้องถิ่น
 ๓) ประชาชนได้รับการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง การบริการประชาชนไม่
 รวดเร็วเท่าที่ควร และการขอรับบริการด้านต่างๆ ยังขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรมีไม่เพียงพอในการ
 ปฏิบัติหน้าที่ราชการ และบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานและระบบบริการ
 รวมทั้ง ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศวิศดุ
 ๔) อุปกรณ์ สำหรับบริการประชาชนยังไม่ทันสมัยเท่าที่ควร
 ๑.๒ ความต้องการของประชาชน
 ๑) การให้บริการประชาชนในช่วงหยุดพักกลางวันในวันทำการและในวันหยุด มีการ
 ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สามารถบริการได้รวดเร็วขึ้น การจัดทำโครงการบริการจัดเก็บภาษีนอกสถานที่
 เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนมากยิ่งขึ้น
 ๒) เพิ่มช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบ
 ๓) การดำเนินการหรือเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมสัมมนาของพนักงานส่วนท้องถิ่น
 สมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารและการปฏิบัติงานมีคุณภาพ หรือมีประสิทธิภาพ
 มากขึ้น

๔) การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากประชาชน ในลักษณะการจัดประชุมประชาคม เพื่อให้ได้ข้อมูล ปัญหาและความต้องการจากประชาชนที่แท้จริงมากยิ่งขึ้น

๕) การพัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซมและจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน เพื่อให้การให้บริการประชาชนที่มีความสะดวก รวดเร็ว และทันสมัยมากยิ่งขึ้น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากประชาชนไม่มีความรู้และไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) ปัญหาการรุกรานพื้นที่ป่าชายเลน การตัดไม้ ทำลายป่า

๓) การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้นส่งผลให้ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น การกำจัดไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๔) แหล่งทิ้งก้างจัดอาจไม่สามารถรองรับปริมาณขยะที่เพิ่มมากขึ้น

๕) ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายจากเหตุสาธารณภัยหรือจากภัยธรรมชาติ

๑.๒ ความต้องการของประชาชน

๑) การจัดกิจกรรมให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเห็นคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

๒) การส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การควบคุมการปล่อยมลภาวะจากอาคารที่อยู่อาศัยของประชาชนและสถานประกอบการลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะ โดยตราข้อบัญญัติท้องถิ่นและบังคับใช้อย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นการปกป้องรักษาสภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเป็นการช่วยลดปริมาณมลภาวะ ตลอดจนเป็นการปรับปรุงคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น

๓) การบังคับใช้ข้อบัญญัติท้องถิ่น เรื่อง การจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย ควบคุมและบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล รวมทั้ง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนร่วมกันดูแลรักษาทรัพยากรแหล่งน้ำ และทรัพยากรป่าไม้ ตลอดจนรณรงค์การคัดแยกขยะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๖. ด้านสาธารณสุข

๑.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและควบคุมโรค

๒) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัย

๑.๒ ความต้องการของประชาชน

๑) การจัดอบรมให้ความรู้ในการป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ ตลอดจน ให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพอนามัยมากยิ่งขึ้น

๒) การดำเนินการตามมาตรการป้องกันและควบคุมโรคระบาด เช่น โรคไข้เลือดออก โดยการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ ช่วยกันกำจัดลูกน้ำยุงลายและฉีดพ่นยา กำจัดพาหะนำโรคติดต่อต่างๆ

๓) การเพิ่มศักยภาพการบริการด้านสาธารณสุขมากยิ่งขึ้น การจัดบริการสุขภาพเบื้องต้นของศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

- ๑) การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาไม่เพียงพอ
- ๒) สถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาในชุมชนเมืองหรือสถานศึกษาของเอกชน
- ๓) เด็กก่อนวัยเรียนไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม

๑.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑) การส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาระดับก่อนปฐมวัย (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) การพัฒนาการจัดกิจกรรมสื่อการเรียน
- ๒) การสอน และการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กเล็กให้เพิ่มขีดความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ตามมาตรฐานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๓) การสนับสนุนอุดหนุนงบประมาณด้านการศึกษา ให้แก่ สถานศึกษา โรงเรียน หรือหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น

๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

- ๑) สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ มักเกิดเหตุน้ำท่วมจากพายุฝนและลมกระโชกแรงในช่วงฤดูฝนหรือพายุหมุน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขาดประสิทธิภาพและขาดบุคลากรปฏิบัติงาน

๑.๒ ความต้องการของประชาชน

- ๑) เพิ่มช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบข่าวสาร
- ๒) การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ตลอดจนการฝึกซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) การพัฒนาและติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัย เช่น ระบบกล้องวงจรปิด การบำรุงรักษา ซ่อมแซมไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis

จุดแข็ง (S:Strenght)	จุดอ่อน (W:Weakness)
๑) จำนวนและคุณภาพของบุคลากร อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน ๒) ผู้บริหาร สนับสนุนการพัฒนาของบุคลากร ๓) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล ๔) ประชาชนค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ ในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้ ๕) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วตามมาตรฐานกำหนด ๖) แผนพัฒนาท้องถิ่นสามารถขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามเป้าหมายที่กำหนด ๗) มีทุนทางสังคม มีความผูกพัน มีภูมิปัญญาพื้นบ้าน ๘) มีความพร้อมในด้านการพัฒนาการผลิตสินค้าทางการเกษตร ๙) มีกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง ๑๐) เส้นทางพื้นที่เป็นทางผ่านหลักในการคมนาคม ๑๑) มีแหล่งต้นน้ำที่สำคัญ ๑๒) มีป่าไม้อุดมสมบูรณ์	๑) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง ๒) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน ๓) บุคลากรยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๔) การขาดแคลนบุคลากรสายงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ส่งผลต่อการให้บริการสาธารณะและการปฏิบัติงานในวิชาชีพเฉพาะ ๕) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ ๖) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และปัญหาอบายมุข ๗) ขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือ ๘) เกษตรกรขาดเทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาสินค้า ๙) ประชาชนบางกลุ่มยังขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ๑๐) ประชาชนยังขาดความรู้ ประสพการณ์ ในการมีส่วนร่วมทางการเมืองในการปกครองระบอบประชาธิปไตย

โอกาส (O : Opportunity)

- ๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น
- ๒) ทิศทางการพัฒนาประเทศและนโยบายรัฐบาล
กำหนดให้ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง ชุมชนเป็นศูนย์กลาง
ประชาชนเจ้าของเรื่อง เพื่อชุมชนที่เข้มแข็ง
- ๓) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและ
การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุน
การพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๕) นโยบายการพัฒนาจังหวัด เพื่อการพัฒนา เอื้อ
ประโยชน์ชุมชนในการจัดทำแผนแม่บท
- ๖) นโยบายผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับกลุ่มอาชีพที่มี
ความเข้มแข็งและมีอนาคต
- ๗) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อ
ประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น
- ๘) การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น
กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นและสภาท้องถิ่นมาจากการ
เลือกตั้งโดยตรง
- ๙) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๑๐) รัฐบาลมีกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
- ๑๑) การเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อ
การปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๑๒) มีศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจ มีความรัก ความสามัคคี

อุปสรรค (T : Threat)

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการ
เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและ
งบประมาณเท่าที่ควร
- ๖) ขาดแคลนเทคโนโลยีในการดำเนินโครงการ
- ๗) ประชาชนไม่เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของตนอย่าง
เพียงพอ ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

ตามผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ เมื่อมีการพิจารณาถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) การผังเมือง
- (๕) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๗) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว

- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การจัดการศึกษา

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฯลฯ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการนำ SWOT Analysis มาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จึงสามารถกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ เพื่อให้สามารถจัดบริการสาธารณะให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้ได้มาตรฐาน และสามารถรองรับต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของตำบลท่าเรือ

๒. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการควบคุม กำจัดมลพิษ โดยเฉพาะปัญหาขยะที่กำลังมีเพิ่มมากขึ้น จำเป็นต้องมีการเพิ่มภารกิจด้านการจัดเก็บขยะและการดูแลพื้นที่สาธารณะ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย โดยการสร้างระบบความปลอดภัยในชุมชน ทั้งภัยที่เกิดจากมนุษย์และภัยธรรมชาติ ต้องมีการพัฒนางานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และความปลอดภัยในชุมชนให้มากขึ้น

๔. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาที่ดี ทั้งในระบบนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

ภารกิจรอง

๑. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร พัฒนาระบบการเมือง การบริหารให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเพื่อร่วมตรวจสอบ ให้เกิดความเป็นธรรมและโปร่งใส

๒. การส่งเสริมกีฬา การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ส่งเสริมให้เด็กเยาวชน ประชาชนหันมาเล่นกีฬา ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ตลอดจนการฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไปชั่วลูกชั่วหลาน

๓. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่ม และเกิดเป็นชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้

๔. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตรส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการแก่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้สามารถเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร เพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายในครัวเรือน

๕. พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๔ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ๑๙ อัตรา พนักงานครู ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และกองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และกองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป จึงกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

(๑) ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อกำหนดตำแหน่งให้ครบตามโครงสร้างงานพัฒนาชุมชน สำนักปลัด และเนื่องจากไม่มีผู้รับผิดชอบงานโดยตรง

(๒) ตำแหน่งวิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อกำหนดตำแหน่งให้ครบตามโครงสร้างงานแบบแผนและก่อสร้าง กองช่าง และเนื่องจากขาดแคลนบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ซึ่งมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว จึงกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำหนดเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำหนดใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานกิจการสภา ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานพัฒนาชุมชน	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานกิจการสภา ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วน ราชการ เพื่อนำมาวิเคราะห์การใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การ บริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ตำบลบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอให้ สก. สรรหา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี สก.)
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี สก.)
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี สก.)
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี สก.)
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	รอกการจัดสรรอัตรากำลัง และงบประมาณ
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง (๑)
กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอให้ สก. สรรหา)
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี สก.)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี สก.)
พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอให้ สอ. สรรหา)
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานประปา ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑				
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๓๒	๓๔	๓๔	๓๔	+๒	-	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

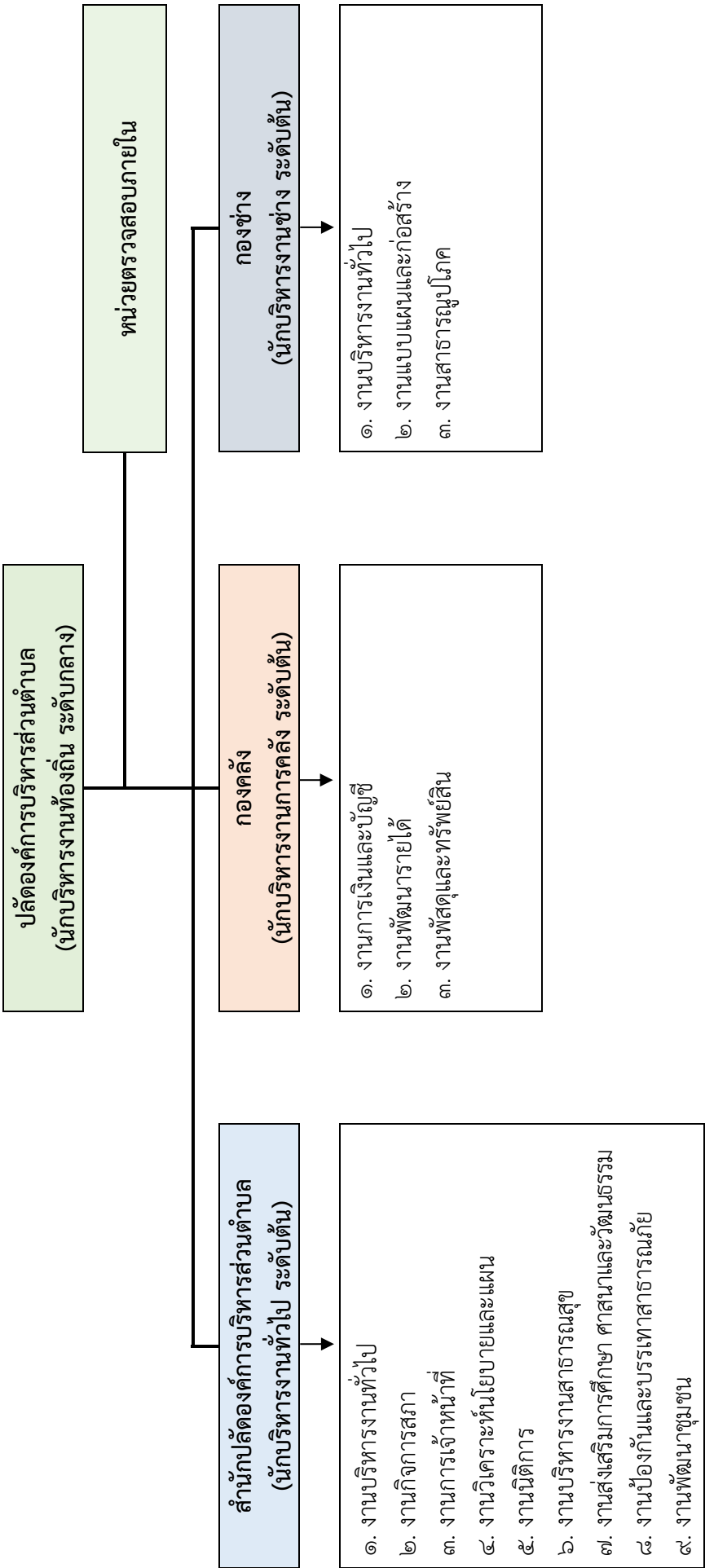
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๒๕,๔๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๔๓,๕๖๐	๔๖,๒๐๐	๔๘,๙๖๐	๕๑,๗๒๐	๙๓๖,๙๖๐	๙๘๓,๑๖๐	๑,๐๓๐,๑๒๐	๑,๐๗๖,๘๔๐	(๖๐,๔๕๐)
สิ้นปีเบื้องต้นการบริหารส่วนตำบล (๑๑)																			
๒	หัวหน้าสำนักงานสถิติ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๒๘,๐๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๒๐	๕๑๐,๘๐๐	๕๓๕,๘๐๐	(ว่างเต็ม)
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๓๓,๗๒๐	๐	๑	๑	-	-	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๒๓,๘๐๐	๓๕๓,๗๖๐	๓๗๕,๐๐๐	๓๙๗,๕๕๐	๔๑๙,๗๙๐	(๒๗,๘๑๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๒๙๒,๒๐๐	๐	๑	๑	-	-	๑๗,๖๔๐	๑๘,๖๐๐	๑๙,๘๐๐	๒๐,๘๐๐	๓๐๙,๘๔๐	๓๒๘,๔๔๐	๓๔๙,๒๔๐	๓๖๘,๐๔๐	(๒๔,๓๕๐)
๕	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๒๗,๔๘๐	๐	๑	๑	-	-	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๒๐๐	๒๓,๕๐๐	๓๔๗,๑๖๐	๓๖๘,๐๔๐	๓๘๙,๒๔๐	๔๑๐,๕๔๐	(๒๗,๒๙๐)
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๒๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	๔๔๖,๒๐๐	(ว่างเต็ม)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๔๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	กำหนดเพิ่ม
๘	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๒๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	๔๔๖,๒๐๐	(ว่างเต็ม)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๒๑,๒๔๐	๓๐๕,๗๘๐	๓๒๘,๗๓๐	๓๕๑,๘๒๐	๓๗๔,๘๒๐	(ว่างเต็ม)
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา พื้ภัยน้ำ	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๒๑,๒๔๐	๓๐๕,๗๘๐	๓๒๘,๗๓๐	๓๕๑,๘๒๐	๓๗๔,๘๒๐	(ว่างเต็ม)
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๓๓๑,๔๔๐	๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๔,๘๐๐	๓๔๔,๗๖๐	๓๕๙,๕๖๐	๓๗๔,๙๖๐	๓๘๙,๗๖๐	(๒๗,๖๒๐)
๑๒	คนงาน	-	๒	๑	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	-	-	๐	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ																			
๑๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๔	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้าง																			
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๒๐๙,๑๖๐	๐	๑	๑	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๑๑,๕๖๐	๒๒๖,๓๒๐	๒๓๕,๔๔๐	๒๔๔,๘๐๐	(๑๗,๔๓๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขาพลู																			
๑๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๗	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้าง																			
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๒๐๓,๑๖๐	๐	๑	๑	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๑๑,๓๒๐	๒๑๙,๘๘๐	๒๒๘,๓๒๐	๒๓๖,๘๐๐	(๑๖,๙๓๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒			
๑๙	กองคลัง (๑๔)	ต้น	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	(ว่างเต็ม)			
๒๐			๑	๔๕๐,๔๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๗,๑๒๐	๒๘,๖๘๐	๓๐,๔๘๐	๔๙๗,๖๐๐	๕๒๖,๒๘๐	๕๓๖,๘๐๐	(๓๗,๕๔๐)			
๒๑			๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๕,๒๔๐	๔๑๒,๒๐๐	(ว่างเต็ม)			
๒๒			๑	๒๕๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๔๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๕,๘๒๐	(ว่างเต็ม)			
๒๓			๑	๑๘๘,๖๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๕๖,๑๒๐	๑๖๕,๙๒๐	๑๗๗,๙๖๐	(๑๕,๓๘๐)			
๒๔	พนักงานจ้าง	-	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๓,๙๒๐)			
๒๕		๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๓,๙๒๐)				
๒๖		๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๕,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	(ว่างเต็ม)				
๒๗		๑	-	๐	๑	๑	+๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๕,๘๐๐	กำหนดเพิ่ม				
๒๘		๑	๒๕๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๔๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๕,๘๐๐	(ว่างเต็ม)				
๒๙	พนักงานจ้าง	ขง.	๑	๒๓๘,๔๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๖,๒๐๐	๑๖,๒๐๐	๒๕๒,๘๔๐	๒๖๘,๐๘๐	(๑๔,๘๗๐)				
๓๐		-	๑	๒๔๙,๗๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๒๕๙,๑๒๐	๒๗๐,๒๔๐	(๒๐,๘๑๐)					
๓๑		-	๑	๒๑๔,๔๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๐๘๐	๒๓๔,๔๔๐	(๑๗,๘๗๐)					
๓๒		-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)					
๓๓		หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	ปจ.	๑	๒๒๙,๙๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๘๐๐	๑๔,๖๔๐	๑๕,๖๐๐	๒๕๘,๓๖๐	๒๗๓,๙๖๐	(๑๙,๑๖๐)				
(๕)	รวม		๓๔	๘,๐๘๖,๖๘๐	๒๙๔,๐๐๐	๓๔	๓๔	+๒	-	-	๑,๑๕๖,๗๖๐	๔๙๙,๐๘๐	๕๒๘,๒๒๐	๙,๕๒๓,๓๘๐	๑๐,๐๒๓,๔๖๐	๑๐,๕๕๖,๖๐๐					
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																				
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี																				

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ได้ทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๓๒,๑๘๐,๐๐๐ บาท
 งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๓๒,๑๘๐,๐๐๐ บาท = ๑,๖๐๙,๐๐๐
 งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๓๒,๑๘๐,๐๐๐ บาท = ๑,๖๐๙,๐๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ปี

โครงสร้างส่วนราชการของการส่วนตำบลท่าเรือ



โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
(๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑) (ว่าง)

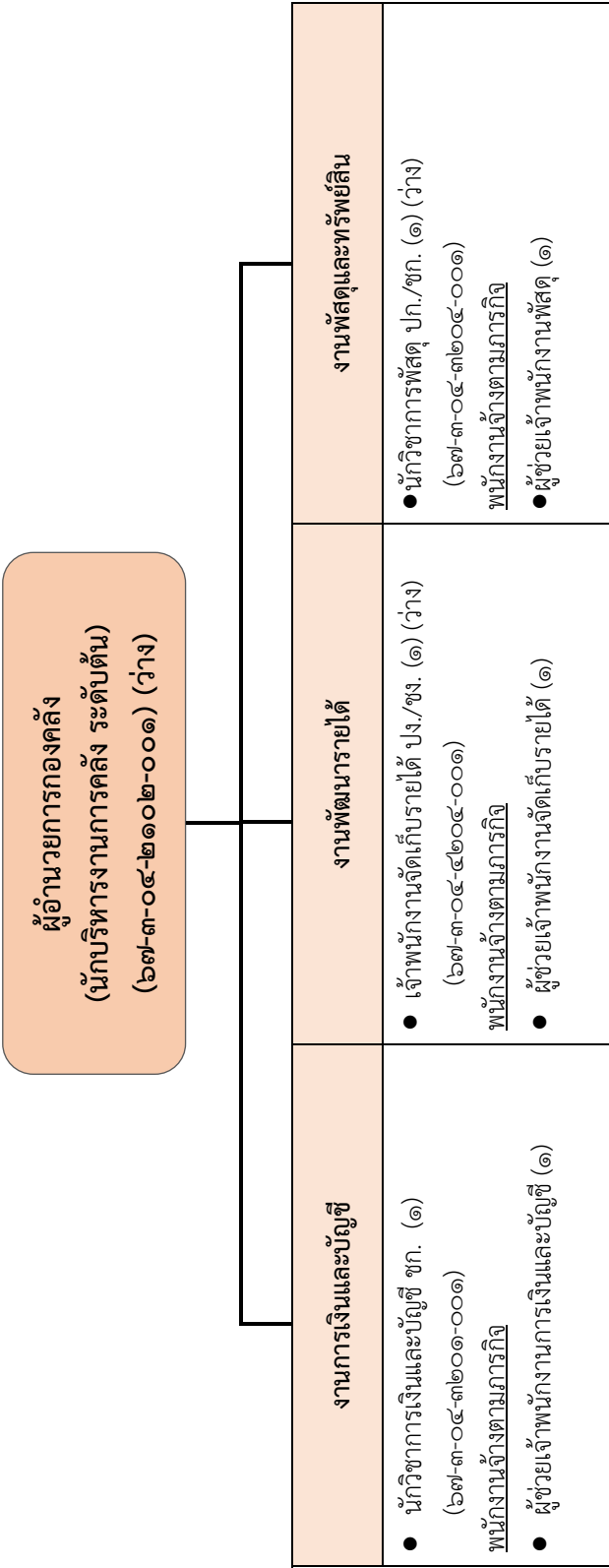
งานบริหารงานทั่วไป	งานกิจการสภา	งานการเจ้าหน้าที่	งานวิเคราะห์ นโยบายและแผน	งานนิติกร	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
● เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก. (๑) (ว่าง) (๖๗-๓-๐๑-๔๐๑๑-๐๐๑) พนักงานจ้างทั่วไป ● คนงาน (๑) (ว่าง)	-	● นักทรัพยากรบุคคล ชก. (๑) (๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)	● นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (๑) (๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ● ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)	● นิติกร ชก. (๑) (๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑)	● นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) (ว่าง) (๖๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑)



งานบริหารงานสาธารณสุข	งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	งานพัฒนาชุมชน
● นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑) (ว่าง) (๖๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑)	● เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปก./ชก. (๑) (ว่าง) (๖๗-๓-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑) พนักงานจ้างทั่วไป ● คนงาน (๑)	● นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (กำหนดเพิ่ม) (๖๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ● ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (รจัดสรรอัตราว่างและงบประมาณ) ● ครู คศ. ๒ (๑) (๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๗๙) พนักงานจ้างตามภารกิจ ● ผู้ดูแลเด็ก (พักกะ)	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขาพลู ● ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (รจัดสรรอัตราว่างและงบประมาณ) ● ครู คศ. ๒ (๑) (๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๘๐) พนักงานจ้างตามภารกิจ ● ผู้ดูแลเด็ก (พักกะ)
---	---

โครงสร้างองค์กร

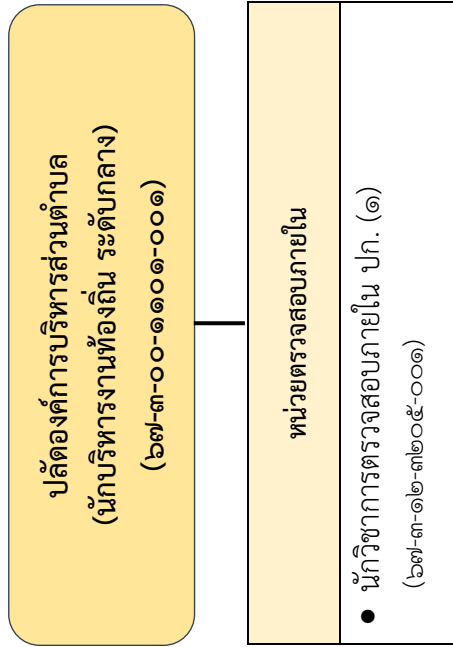


โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
(๖๗-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑) (ว่าง)

งานบริหารทั่วไป	งานแบบแผนและก่อสร้าง	งานสาธารณูปโภค
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑) (กำหนดเพิ่ม) (๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑) - นายช่างโยธา ปก./ชก. (๑) (ว่าง) (๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)	- เจ้าพนักงานประปา ชง. (๑) (๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (๑) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - พนักงานผลิตน้ำประปา (๑)

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสกุลไทย เสถียรเจริญกุล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๒๕,๔๐๐ (๖๐,๔๕๐ x๓๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)											
๒	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดิม)	-	ว่างเดิม
๓	นางสาวสุดี มีดธา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓๓,๗๒๐ (๒๗,๕๑๐ x๓๒)	-	
๔	นางสาวณัฐกานต์ ภัคศิษ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๘๒,๒๐๐ (๒๔,๓๕๐ x๓๒)	-	
๕	นายไพศาล พุ่มทิพย์	นิติศาสตรบัณฑิต	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๒๗,๔๘๐ (๒๗,๒๘๐ x๓๒)	-	
๖	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดิม)	-	ว่างเดิม
๗	-	-	-	-	-	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดิม)	-	กำหนดเพิ่ม
๘	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดิม)	-	ว่างเดิม
๙	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดิม)	-	ว่างเดิม
๑๐	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ชก.	๖๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ชก.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดิม)	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๑	นายมนตรี แซ่เลี้ยว	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๒	-ว่าง-	-	-	คนงาน (งานบริหารงานทั่วไป)	-	-	คนงาน (งานบริหารงานทั่วไป)	-	-	-	ว่าง
๑๓	นายศรยุทธ แซ่เลี้ยว	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-	-	คนงาน (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ										
๑๔	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	รอกม.จัดสรรอัตรา
๑๕	นางรตริ เกื้อเอือก	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๗๕	ครู	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๗๕	ครู	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวอมรรัตน์ แซ่เลี้ยว	ครุศาสตรบัณฑิต (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๒๐๙,๑๖๐ (๑๗,๕๓๐ X๑๒)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขาพหล										
๑๗	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	รอกม.จัดสรรอัตรา
๑๘	นางสาวพรทิพา ขวัญแก้ว	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๘๐	ครู	-	๖๗-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๘๐	ครู	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุพิศรา บุญคง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (คหกรรม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๒๐๓,๑๖๐ (๑๖,๕๓๐ X๑๒)	
กองคลัง (๐๔)										
๒๐	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๖๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๗-๓-๐๔-๖๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐x๑๒)	ว่างเดิม
๒๑	นางสาวพรพินล ถึงเจริญ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๗-๓-๐๔-๖๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๗-๓-๐๔-๖๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๕๐,๔๘๐ (๓๗,๕๔๐ X๑๒)	
๒๒	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๖๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก	๖๗-๓-๐๔-๖๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	ว่างเดิม
๒๓	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๔-๖๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๖๗-๓-๐๔-๖๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	ว่างเดิม
๒๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวกนิธิดา หนูแก้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๔,๖๘๐ (๑๕,๓๙๐ X๑๒)	
๒๕	ว่าที่ ร.ต.หญิง ศุภลักษณ์ วัฒนพฤกษ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการโลจิสติกส์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๕๒๐ X๑๒)	
๒๖	นางสาวธนพร ศรีสุข	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๕๒๐ X๑๒)	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
กองช่าง (๑๕)													
๒๗	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๖๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม	
๒๘	-	-	-	-	-	๖๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ทก	๓๕,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๒๙	-ว่าง-	-	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง	๒๙,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม	
๓๐	นายอาวุธ เพชรรัตน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (ช่างยนต์)	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประจำ	ชง.	๖๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประจำ	ชง.	๒๓,๘๔๐ (๓๙,๘๗๐ x๑๒)	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๑	นายอนุพงศ์ แซ่เสียว	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ	-	๒๔,๙๒๐ (๒๐,๘๓๐ x๑๒)	-	-		
๓๒	นางสาวศิริพร กักดี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑,๔๔๐ (๓๗,๘๗๐ x๑๒)	-	-		
๓๓	พนักงานจ้างทั่วไป นายสิทธิพร คันธรักษา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (เชื่อมโลหะ)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐,๘๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)	-	-		
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)													
พนักงานส่วนตำบล													
๓๔	นางสาวบุญจรรยา เงินการ	เศรษฐศาสตรบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์)	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๖๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๒๒,๙๘๐ (๓๙,๑๖๐ x๑๒)	-	-		

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัวด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ตระหนักถึงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีธรรมาศยที่ดี

๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



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

.....

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับ ข้อ ๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

10m 7m

(นายเอนก โพธิ์เพชร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ
ที่ ๑๖๖ /๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ จึงจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ เป็นไปอย่างถูกต้อง เรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนบุคคล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลท่าเรือ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนทั้งคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นกรอบในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙


(นายกฤติธิ์ ชัยยศ)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ รักษาการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ
วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเอนก โพธิ์เพชร (นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ)	ประธานกรรมการ		
๒	นางสกุลไทย เสถียรขจรกุล (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ)	กรรมการ		
๓	นางสกุลไทย เสถียรขจรกุล (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง)	กรรมการ		
๔	นางสาวพรพิมล ถึงเจริญ (นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง)	กรรมการ		
๕	นางสาวเบญจวรรณ เงินถาวร (นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ ผู้แทน หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน)	กรรมการ		
๖	นายไพศาล พุ่มทิม (นิติกรชำนาญการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด)	เลขานุการ		
๗	นางสาวผุสดี มีเดชา (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ)	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ มาพร้อมกันแล้ว นายเอนก โพธิ์เพชร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ในฐานะประธานกรรมการ กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ที่ ๑๖๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นกรอบในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

๓.๑ การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ เป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย ขอให้ฝ่ายเลขานุการแจ้งระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งรายละเอียดรอบกำลังเดิมเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ

นักทรัพยากรบุคคล
(ผู้ช่วยเลขานุการ)

๓.๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

หมวด ๒ การกำหนดประเภทจำนวนและอัตราตำแหน่ง

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใด ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ

อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

๓.๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๓.๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๓.๑.๔ รายละเอียดโครงสร้างและอัตรากำลัง

ปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานกิจการสภา
- ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๕ งานนิติการ
- ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๙ งานพัฒนาชุมชน

๒. กองคลัง

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนารายได้
- ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

- ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๔ งานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	จำนวนผู้ครองตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง)	๑	๑	
สำนักปลัด				
พนักงานส่วนตำบล				
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (ระดับต้น)	๑	-	ว่าง
๓	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	-	รับโอน ๑๗ ส.ค. ๖๙
๕	นิติกร ชก.	๑	๑	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	-	ว่าง
๗	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	-	ว่าง
๘	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	-	ว่าง
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา ฯ ปง./ชง.	๑	-	ว่าง

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง	จำนวนผู้ ครองตำแหน่ง	หมายเหตุ
พนักงานครู				
๑๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	-	รอกมจัดสรร อัตราฯ
๑๑	ครู	๒	๒	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง				
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	
๑๔	คนงาน	๒	๒	
กองคลัง				
พนักงานส่วนตำบล				
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ว่าง
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	
๑๖	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	-	ว่าง
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	-	ว่าง
พนักงานจ้าง				
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	ว่าง
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	
กองช่าง				
พนักงานส่วนตำบล				
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	ว่าง
๒๒	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	-	ว่าง
๒๓	เจ้าพนักงานประปา ชง.	๑	๑	
พนักงานจ้าง				
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	
๒๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	
หน่วยตรวจสอบภายใน				
พนักงานส่วนตำบล				
๒๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.	๑	๑	
รวมทั้งหมด		๓๒	๑๘	

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธานกรรมการ

ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่ฝ่ายเลขานุการแจ้งมานั้น ในการจัดทำแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จำเป็นต้องคำนึงถึงความสอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านวิเคราะห์กำลังคนในการกำหนดหรือยุบเลิกตำแหน่งด้วยความรอบคอบ และต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบริหารบุคคลไม่ให้เกิน ร้อยละ ๔๐ ตามที่มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลกำหนดไว้

หัวหน้าสำนักปลัด
(เลขานุการ)

เรียน ประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน ตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ งานพัฒนาชุมชน สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นโครงสร้างที่ไม่มีกรอบอัตรากำลัง ซึ่งปัจจุบันงานพัฒนาชุมชนถือเป็นภารกิจหลักอย่างหนึ่งของสำนักปลัด ในการดำเนินการเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยผู้พิการ และเงินสวัสดิการต่างๆ ของประชาชนในพื้นที่ตำบลท่าเรือ จึงเห็นควรพิจารณา กำหนดตำแหน่ง **นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา** เพื่อปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน และเพื่อเป็นการกำหนดตำแหน่งให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการ ตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ผู้อำนวยการกองช่าง
(กรรมการ)

เรียน ประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน เพื่อเป็นการกำหนดตำแหน่งให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการ ตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เห็นควรกำหนดตำแหน่ง **วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา** สังกัดงานแบบแผนและก่อสร้าง กองช่าง เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติงานแบบแผนและก่อสร้าง และเนื่องจากปัจจุบันโครงสร้างของกองช่าง ไม่มีพนักงานส่วนตำบลสายวิชาการในสังกัดจึงไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

ประธานกรรมการ

คณะกรรมการท่านอื่นต้องการเสนอปรับปรุงกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติมอีกหรือไม่

เมื่อไม่มี ขอให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ทั้ง ๒ ตำแหน่ง ดังกล่าว และขอให้ฝ่ายเลขานุการ คำนวณงบประมาณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประกอบการพิจารณา

นักทรัพยากรบุคคล
(ผู้ช่วยเลขานุการ)

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ตั้งไว้ ๓๒,๑๘๐,๐๐๐ บาท

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐	จำนวน (บาท)	รวมเป็นเงิน (บาท)	คิดเป็นร้อยละ
ก่อนปรับกรอบอัตรากำลัง		๙,๙๕๐,๘๒๗	๓๐.๙๒
กำหนดตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน	๓๕๕,๓๒๐	๑๐,๓๐๖,๑๔๗	๓๒.๐๗
กำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา	๓๕๕,๓๒๐	๑๐,๖๖๑,๔๖๗	๓๓.๑๓

เมื่อคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จากร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ หลังจากกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งวิศวกรโยธา ๑ อัตรา ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จะอยู่ที่ร้อยละ ๓๓.๑๓ ค่ะ

ประธานกรรมการ

ขอให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ว่าควรปรับปรุงกรอบอัตรากำลังตามที่แต่ละส่วนราชการเสนอมาหรือไม่

มติที่ประชุม

คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ตามข้อพิจารณาดังกล่าว และมีมติเป็นเอกฉันท์ ให้กำหนดตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) งานพัฒนาชุมชน สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา

๒. กำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) งานแบบแผนและก่อสร้าง กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

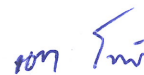
ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

เลิกประชุม เวลา ๑๕.๓๐ น.

ลงชื่อ..........ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาวผุสดี มีเดชา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายเอนก โพธิ์เพชร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ