



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี
อำเภอเมือง จังหวัดพังงา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปินทรีย์ อำเภอเมือง จังหวัดพังงา มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปินทรีย์ได้ สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปินทรีย์สามารถคาดคะเน ได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปินทรีย์ จึงต้องดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้ถูกต้องตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปินทรีย์

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่ สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของ รัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑) ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือใน การบริหารงานบุคคล การสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถ เตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕) การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมขององค์กรได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่ง ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่ เป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน ราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพังงา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (Supply pressure) เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาก็ไม่จำเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๗ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๘ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๑๑ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย

เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตามที่พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ ได้มีการประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ ๖๐ หมู่ที่ ๑ บ้านท่าด่าน (เยื้องๆ โรงแรมสยามไอเอส พังงาเบย์) ตำบลเกาะเกาะปันหยี อำเภอเมือง จังหวัดพังงา อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของที่ว่าการอำเภอเมืองพังงา ประมาณ ๗ กิโลเมตร ตามลักษณะภูมิศาสตร์จัดอยู่บริเวณภาคใต้ฝั่งตะวันตกของประเทศไทยห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศใต้ประมาณ ๗๕๕ กิโลเมตร องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี มีเนื้อที่ประมาณ ๑๐๘.๕๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๖๘,๐๐๗.๕๐ ไร่ พื้นที่ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในทะเลอ่าวพังงาและบริเวณป่าชายเลนอุทยานแห่งชาติอ่าวพังงา มีหมู่บ้านจำนวน ๔ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านท่าด่าน	ตั้งอยู่บริเวณน้ำตื้นในอ่าวพังงา
หมู่ที่ ๒ เกาะปันหยี	ตั้งอยู่บริเวณน้ำตื้นในอ่าวพังงา
หมู่ที่ ๓ เกาะไม้ไผ่	ตั้งอยู่บนเกาะและป่าชายเลนอ่าวพังงา
หมู่ที่ ๔ เกาะหมากน้อย	ตั้งอยู่บนเกาะในอ่าวพังงา

ประชากรทั้งสิ้น ๔,๒๕๑ คน แยกเป็นชาย ๒,๑๑๔ คน และเป็นหญิง ๒,๑๓๗ คน

ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามประกอบอาชีพของราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านประมงเป็นหลัก นอกจากนี้ยังมีการประกอบอาชีพ เช่น ทำสวนยางพารา สวนมะพร้าว อาชีพรับราชการการค้าขายและรับจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาคมในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน ๗ ปัญหา ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาที่ทำกินประชาชนขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ทำกิน
- ๑.๒ ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก
- ๑.๓ ปัญหาในหมู่บ้านขาดไฟฟ้าใช้ในบางส่วน

- ๑.๔ ปัญหาขาดแคลนน้ำใช้ในช่วงฤดูแล้ง
๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ
 - ๒.๑ ปัญหาไม่มีอาชีพเสริมที่ต่อเนื่อง
 - ๒.๒ ราคาผลผลิตต่ำไม่คุ้มทุน
 - ๒.๓ ปัญหาการอพยพแรงงาน
๓. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย
 - ๓.๑ ปัญหาขาดการสาธารณสุขในหมู่บ้าน
 - ๓.๒ ประชาชนขาดการสร้างเสริมสุขภาพ
 - ๓.๓ ปัญหาอนามัยและสิ่งแวดล้อม
๔. ปัญหาแหล่งน้ำ
 - ๔.๑ ปัญหาขาดแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรในฤดูแล้ง
 - ๔.๒ ปัญหาขาดน้ำสะอาดสำหรับดื่ม
๕. ปัญหาความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - ๕.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี
 - ๕.๒ ประชาชนไม่ได้รับการศึกษาในระดับสูงประชาชนจะศึกษาในภาคบังคับเป็นส่วนใหญ่
๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๖.๑ ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า
 - ๖.๒ ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน ไม่ได้รับการปรับปรุง
 - ๖.๓ ปัญหาการกำจัดขยะ
๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
 - ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ต้องการเอกสารสิทธิในที่ทำกินเป็นของตนเอง
 - ๑.๒ สร้างถนนให้ติดต่อทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
 - ๑.๓ จัดหาไฟฟ้ามาลงให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
 - ๑.๔ ต้องการให้มีการขยายเขตประปาให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ
 - ๒.๑ ต้องการให้มีการฝึกอบรมอาชีพปลูกพืชเลี้ยงสัตว์ อุตสาหกรรมในครัวเรือน
 - ๒.๒ ส่งเสริมอาชีพ กลุ่มสตรีและเยาวชน
 - ๒.๓ ต้องการให้มีการค้าประกันสินค้าอย่าให้ต่ำกว่าต้นทุน
 - ๒.๔ ต้องการให้มีการส่งเสริมการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
 - ๒.๕ ต้องการให้รัฐสนับสนุนเงินทุนในการประกอบธุรกิจทางการเกษตรในหมู่บ้าน
๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย
 - ๓.๑ ให้ส่งเจ้าหน้าที่ไปบริการเป็นประจำให้ทั่วถึงในหมู่บ้านที่ห่างไกล
 - ๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์บริการขั้นต้นเกี่ยวกับทางด้านสาธารณสุข

๔. ปัญหาแหล่งน้ำ

- ๔.๑ สร้างถังเก็บน้ำฝนแบบถาวร
- ๔.๒ ปรับปรุงแหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๔.๓ ขุดเจาะแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร

๕. ปัญหาความรู้เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ต้องการศึกษาระบบ กศน.
- ๕.๒ ต้องการให้สนับสนุนอุปกรณ์การศึกษา ทุนการศึกษา
- ๕.๓ ต้องการรับรู้ข่าวสาร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๕.๔ ต้องการห้องสมุด หอกระจายข่าว และที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน
- ๕.๕ ต้องการให้มีการบริการสนับสนุนทางด้านศาสนาวัฒนธรรมและการศึกษา

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ต้องการรวมกลุ่มอนุรักษ์ป่าไม้
- ๖.๒ ต้องการปรับปรุงคุณภาพดิน
- ๖.๓ ต้องการให้ปรับปรุงคุณภาพน้ำ
- ๖.๔ ต้องการที่ดินในการกำจัดขยะ

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (Vission)

"แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศชั้นนำ อุดมด้วยทรัพยากรธรรมชาติสวยงาม
ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี"

พันธกิจ (Mossion)

๑. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชนในจังหวัด
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน มีภูมิทัศน์ และสภาพแวดล้อมที่สวยงาม
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับอย่างมีคุณภาพ
๕. ส่งเสริมและรักษาขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมอันดีงามให้คงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมและพัฒนากีฬาเพื่อสุขภาพและความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์โดยรวม

๑. เพิ่มประสิทธิภาพให้ประชาชนมีรายได้จากภาคการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. การจัดการศึกษามีคุณภาพ
๕. ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของท้องถิ่น
๖. พัฒนากีฬาเพื่อสุขภาพและความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารส่วนตำบลเกาะป็นหยี

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าหมายของยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสังคมและชุมชน	ชุมชนมีความเข้มแข็งและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	-การสร้างชุมชนเข้มแข็ง -การส่งเสริมสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ	ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ	-พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน -สนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม	-การศึกษามีคุณภาพ -ส่งเสริมและสนับสนุนขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม	-การจัดการศึกษาระดับก่อนวัยเรียน -ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้นไป -ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย -ส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร	-ส่งเสริมสนับสนุนระบอบประชาธิปไตย -เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการอบต.	-การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน -การปรับปรุงและพัฒนาจัดเก็บรายได้ -การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน -การสนับสนุนกิจกรรมทางการเมือง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสาธารณสุข	-ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ -ประชาชนมีสุขภาพที่ดี	-การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ -การเสริมสร้างสุขภาพประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนากีฬาและนันทนาการ	-ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา	-ส่งเสริมการออกกำลังกาย และการแข่งขันกีฬาของประชาชน -จัดหาอุปกรณ์กีฬาและลานกีฬา
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-พัฒนาและปรับปรุงฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	-การสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ -ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาการท่องเที่ยว	-เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร -พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	-การเพิ่มทักษะและเตรียมความพร้อมบุคลากรและประชาชน

		-การปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	-ก่อสร้าง ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	-ก่อสร้างสะพานเดินเท้า คสล. -ก่อสร้างถนน คสล. -ก่อสร้างศาลาที่พัก -ก่อสร้างสะพานโป๊ะท่าเทียบเรือ -ขุดลอกคลอง -ก่อสร้างเขื่อนป้องกันคลื่น -การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ -ก่อสร้าง/ปรับปรุงประปาหมู่บ้าน -การขยายเขตโทรศัพท์สาธารณะ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่นั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวันเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร

เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่ เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่นอันเป็นภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่ในภาพรวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths -S)

๑. เป็นหมู่บ้านกลางน้ำ เป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับประเทศ
๒. มีทรัพยากรธรรมชาติ ป่าชายเลนที่อุดมสมบูรณ์
๓. ผู้บริหารและบุคลากรมีความพร้อมในการบริหารงาน
๔. ประชาชนให้ความร่วมมือในการบริหารงานของอบต.
๕. ไม่มีความขัดแย้งในหน่วยงาน
๖. มีผลิตภัณฑ์ OTOP คือ ผลิตภัณฑ์จากหอยมุก น้ำพริกกุ้งเสียบ และผลิตภัณฑ์แปรรูปอาหารทะเล
๗. อยู่ใกล้ศูนย์ราชการจังหวัด
๘. เป็นศูนย์กลางการคมนาคมทางน้ำ ประตูอ่าวพังงาและจังหวัดอื่น
๙. ชื่อตำบลเกาะปันหยี่เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป
๑๐. มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง ได้แก่ กลุ่มเรือรับจ้าง กลุ่มอาสาสมัครกู้ชีพกู้ภัย
๑๑. ประชาชนมีความยึดมั่นในศาสนา

จุดอ่อน (Weakness -W)

๑. งบประมาณมีจำกัด
๒. การคมนาคมระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
๓. ระบบไฟฟ้าไม่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบล
๔. ระบบประปาไม่ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบล
๕. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารในหมู่บ้านล่าช้า (ระบบไปรษณีย์)
๖. บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอ
๗. มีพื้นที่ทับซ้อนกับอุทยานแห่งชาติและองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๘. มีต้นทุนในการดำเนินงานสูง (ค่าขนส่ง)
๙. การจัดการขยะเป็นไปด้วยความยากลำบาก
๑๐. ทางเลือกในการประกอบอาชีพมีน้อย
๑๑. ค่าครองชีพสูง (ค่าน้ำประปา,ค่าไฟฟ้า)
๑๒. มีข้อจำกัดในการออกข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้

โอกาส (Opportunity -O)

๑. รัฐบาล กลุ่มจังหวัด และจังหวัด มีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว
๒. การเป็นประชาคมอาเซียนของประเทศไทย
๓. มีแหล่งท่องเที่ยว "บ้านกลางน้ำ" ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักของบริษัทนำเที่ยวและนักท่องเที่ยวในระดับโลก
๔. จังหวัดมีโครงการกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่
๕. จังหวัดมีวิสัยทัศน์เป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

อุปสรรค (Threat -T)

๑. มีพื้นที่สภาพเป็นเกาะ
๒. ความผูกพันทางเศรษฐกิจ
๓. สภาวะทางการเมืองระดับประเทศ
๔. เกิดโรคติดต่อสายพันธุ์ใหม่

ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
๕. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
๖. การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖ (๑๐))
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
๕. การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
๗. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
๘. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๔. การส่งเสริมการศึกษาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยีได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ หมายถึง มาตรากฎหมายตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒
มาตรา ๑๖ และ ๑๗ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะป็นหยี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จากเดิมกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น๕๕.....อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีการปรับโครงสร้างส่วนตำบลเกาะป็นหยี มีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่างและกองการศึกษา จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณ ขนาดและภารกิจที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับที่	อบต.	ขนาด อบต.	กำหนดส่วน ราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๐	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้าง	หมายเหตุ
๑.	เกาะป็นหยี	กลาง	๔	๓๕,๓๐๖,๐๐๐.๐๐	๒๖	-	๑๘	
๒.	ตากแดด	กลาง	๔	๒๓,๘๙๓,๙๗๕.๐๐	๑๖	๑	๑๓	เปรียบเทียบ
๓.	ถ้ำน้ำผุด	กลาง	๔	๓๘,๖๒๓,๖๓๐.๐๐	๑๐	-	๑๔	เปรียบเทียบ

การกำหนดกรอบอัตรากำลังควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.เกาะป็นหยี ดังนี้

- ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและชุมชน
- ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม
- ๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร
- ๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
- ๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการกีฬา และนันทนาการ
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘.ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว
- ๙.ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะป็นหยี องค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด และองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำน้ำผุด ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริษทลักษณะภูมิประเทศ งบประมาณใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งข้างต้น มีอัตรากำลังแตกต่างกัน แต่ไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองแห่งแล้ว ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะป็นหยี จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็นตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามภารกิจด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการส่งเสริมการศึกษา ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย และด้านการพัฒนาการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะป็นหยีต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและลงทะเบียนข้อมูล -งานการท่องเที่ยว -งานด้านสาธารณสุข -งานจัดทำฎีกาสำนักงานปลัด -งานรัฐพิธี <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลประชาสัมพันธ์ e-plan -งานงบประมาณ -งานควบคุมภายใน -งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานสวัสดิการและสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ -งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส -งานกองทุนสวัสดิการชุมชน -งานสวัสดิการสังคม <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยการ -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู -งานศูนย์ อปพร. 	<p>๑.สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและลงทะเบียนข้อมูล -งานการท่องเที่ยว -งานด้านสาธารณสุข -งานจัดทำฎีกาสำนักงานปลัด -งานรัฐพิธี <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลประชาสัมพันธ์ e-plan -งานงบประมาณ -งานควบคุมภายใน -งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานสวัสดิการและสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ -งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส -งานกองทุนสวัสดิการชุมชน -งานสวัสดิการสังคม <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยการ -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู -งานศูนย์ อปพร. 	

-งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม	-งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบประมาณและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานพัฒนารายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและเร่งรัดรายได้ -งานแผนที่ภาษี <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สิน -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ -งานจัดทำระบบข้อมูล e-laas,e-plan -งานจัดซื้อ - จัดจ้าง 	<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบประมาณและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานพัฒนารายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและเร่งรัดรายได้ -งานแผนที่ภาษี <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สิน -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ -งานจัดทำระบบข้อมูล e-laas,e-plan -งานจัดซื้อ - จัดจ้าง 	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน -งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานกิจการประปา 	<p>๓.กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน -งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานกิจการประปา 	

-งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ -งานให้บริการน้ำอุปโภค-บริโภค ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง -งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง -งานสวนสาธารณะ ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ -งานให้บริการน้ำอุปโภค-บริโภค ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง -งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง -งานสวนสาธารณะ ๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
--	---	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การ

โอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้
๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน 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 ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว 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 เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.เกาะปันหยี่ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและชุมชน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม
๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาสาธารณสุข
๖. ยุทธศาสตร์พัฒนากีฬา และนันทนาการ
๗. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. ยุทธศาสตร์พัฒนาการท่องเที่ยว
๙. ยุทธศาสตร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง) ต้น	๑	-๑	-	-	-	-	-	ยกเลิก
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม ใหม่ (งบ อบค.)

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) ปลัด อบต.เกาะปันหยี มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง)	๑	๓๔,๔๓๐	๕๘๑,๑๖๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐

๒) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี

๑) สำนักงานปลัด มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๕ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๓๐,๗๙๐	๔๑๑,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๓๒๐
๒.	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑๘,๒๐๐	๒๑๘,๔๐๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๓.	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑๘,๘๕๐	๒๒๖,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐
๔.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติ การ	๑	๒๒,๙๘๐	๒๗๕,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐
๕.	นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑๕,๐๖๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๖.	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๒๒,๒๓๐	๒๖๖,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๕๐
๗.	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑๑,๕๑๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๙.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๑๐.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๕,๕๙๐	๑๘๗,๐๘๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐
๑๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๑๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๑๓.	คนงานประจำรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๔.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๕.	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๒) ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น- ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑.๒

๓) กองคลัง

๑) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	๓๐,๒๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	๑	๒๗,๔๘๐	๓๔๗,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑๘,๘๔๐	๒๒๖,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐
๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติ/ ชำนาญงาน	๑	๑๑,๕๑๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕.	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑๑,๕๑๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๖.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑๑,๕๑๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๙,๗๖๐	๑๑๗,๑๒๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๒,๙๕๐	๑๕๕,๔๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๑๑.	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑๒,๙๖๐	๑๕๕,๕๒๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐

๒) ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒

๔) กองช่าง

๑) มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒.	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๓๔,๓๐๐	๔๑๑,๖๐๐	๐	๐	๐
๓.	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑๕,๐๖๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๓,๒๓๐	๑๕๘,๗๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐
๕.	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑๘,๔๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐
๖.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐

๒) ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑.	-				

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ต้น)	๑	๒๕,๔๗๐	๓๔๗,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๒.	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญ การ	๑	๑๕,๐๖๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓.	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑๑,๕๑๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔.	ครู (คศ.๑)	๔	-	-	-	-	-
๕.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	-	-	-	-	-
๖.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑๖,๘๒๐	๒๐๑,๘๔๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐

๒) ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑.	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑.	๓๕,๓๐๖,๐๐๐	๓๗,๐๗๑,๓๐๐	๓๘,๙๒๔,๘๖๕

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไป เพิ่ม ๕%

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
 องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปឹងมีหนี้สินล้นพ้นตัวและขาดดุลงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
 เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

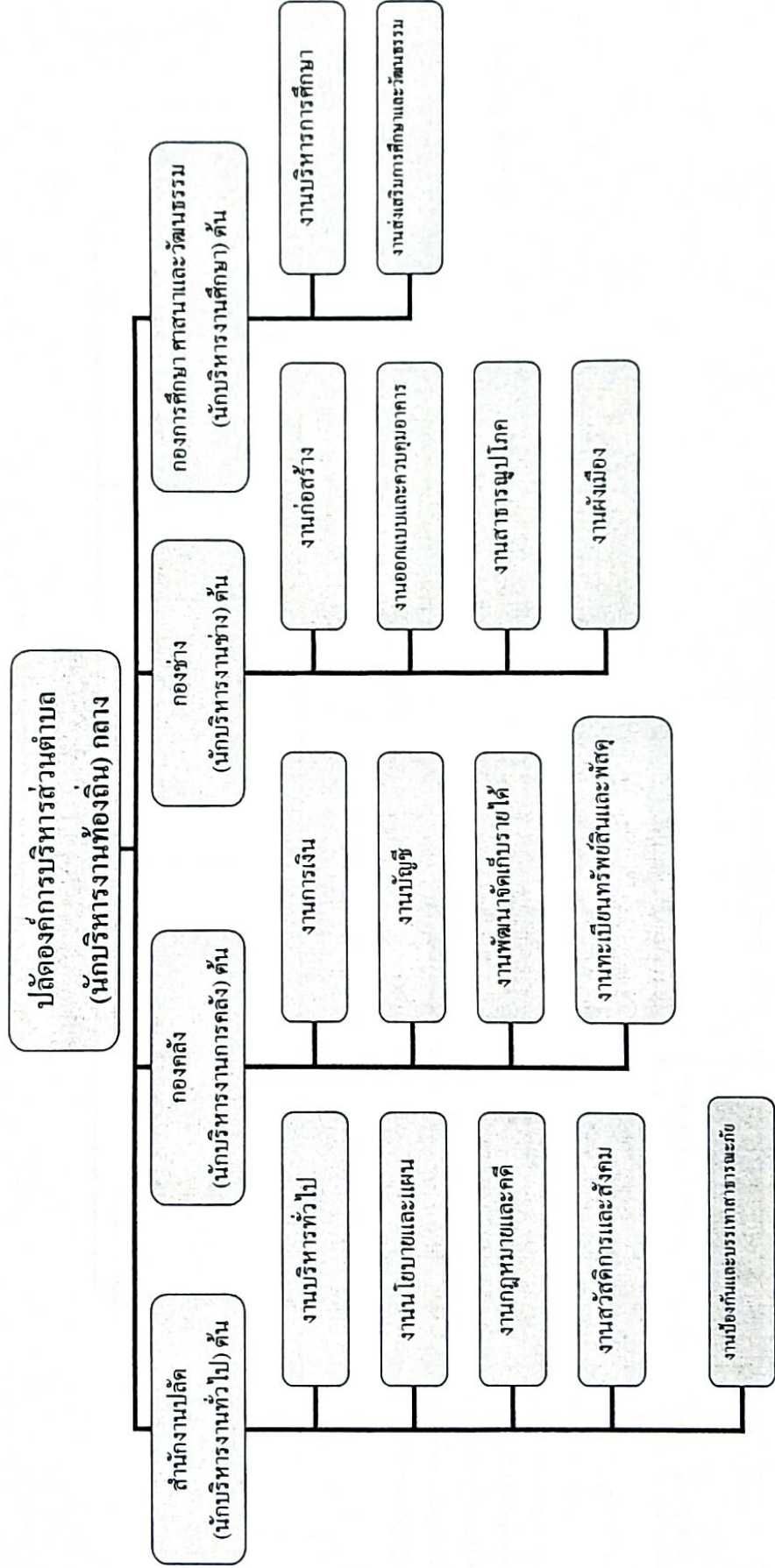
ที่	ชื่อสถาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในการ ระยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ
			จำนวนทั้งหมด	เงินเดือน(๓)		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๘๑,๑๖๐	๑	-	-	-	๑๖,๔๕๐	๑๖,๔๕๐	๑๖,๔๕๐	๕๘๗,๑๕๐	๖๓๐,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑			๑	๕๘๑,๑๖๐	๑	-	-	-	๑๖,๔๕๐	๑๖,๔๕๐	๑๖,๔๕๐	๕๘๗,๑๕๐	๖๓๐,๐๐๐	ว่างเต็ม
สำนักงานปลัด														
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๕๑๑,๕๕๐	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๕๒๕,๕๕๐	๕๘๑,๕๕๐	ว่างเต็ม
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๒๑๘,๕๐๐	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๒๖,๐๘๐	ว่างเต็ม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๒๒๖,๐๘๐	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๓,๕๕๐	๒๓๓,๕๕๐	ว่างเต็ม
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๒๓๕,๓๒๐	๑	-	-	-	๘,๓๒๐	๘,๓๒๐	๘,๓๒๐	๒๔๓,๖๔๐	๒๔๓,๖๔๐	ว่างเต็ม
๖	นักวิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒๖๖,๓๖๐	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๗๘,๓๖๐	๒๗๘,๓๖๐	ว่างเต็ม
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๒๖๖,๓๖๐	๑	-	-	-	๘,๓๒๐	๘,๓๒๐	๘,๓๒๐	๒๗๔,๕๕๐	๒๗๔,๕๕๐	ว่างเต็ม
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๓๗,๙๐๐	๑	-	-	-	๘,๓๒๐	๘,๓๒๐	๘,๓๒๐	๒๔๖,๒๒๐	๒๔๖,๒๒๐	ว่างเต็ม
๗			๕	๒,๐๕๑,๓๐๐	๗	-	-	-	๖๗,๙๖๐	๖๗,๙๖๐	๖๗,๙๖๐	๒,๑๑๙,๒๖๐	๒,๑๑๙,๒๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	ว่างเต็ม
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	ว่างเต็ม
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑๘๗,๐๘๐	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๑๙๔,๖๔๐	ว่างเต็ม
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	ว่างเต็ม
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	ว่างเต็ม
๕			๓	๗๘๑,๐๘๐	๕	-	-	-	๑๘,๖๐๐	๑๘,๖๐๐	๑๘,๖๐๐	๘๑๖,๒๘๐	๘๑๖,๒๘๐	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๔	คนงานประจำรถยนต์	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๖	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓			๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	ว่างเต็ม
กองคลัง														
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๕๐๔,๖๕๐	๑	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๕๑๘,๒๐๐	๕๕๑,๗๕๐	ว่างเต็ม
๑๘	หัวหน้ากองการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๕๗,๓๖๐	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๙,๗๒๐	๓๖๙,๗๒๐	ว่างเต็ม
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๒๒๖,๐๘๐	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๓,๕๕๐	๒๓๓,๕๕๐	ว่างเต็ม
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๓๗,๙๐๐	๑	-	-	-	๘,๓๒๐	๘,๓๒๐	๘,๓๒๐	๒๔๖,๒๒๐	๒๔๖,๒๒๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าถึงคนเพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน(๓)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(กำหนดเป็นระบบ)
(๔)	รวม		๔๔	๒๙	๙,๑๑๘,๓๘๐	๔๔	๔๔	-	-	๒๙๕,๙๔๐	๒๘๘,๓๘๐	๓๐๓,๕๔๐	๘,๑๘๘,๕๖๐	๘,๘๘๖,๘๔๐	๘,๘๘๖,๘๔๐	๘,๘๘๖,๘๔๐	๘,๘๘๖,๘๔๐	๘,๘๘๖,๘๔๐	
(๕)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (ไม่รวมเงินอุดหนุน)																		
(๗)	รวมไม่เก็บร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

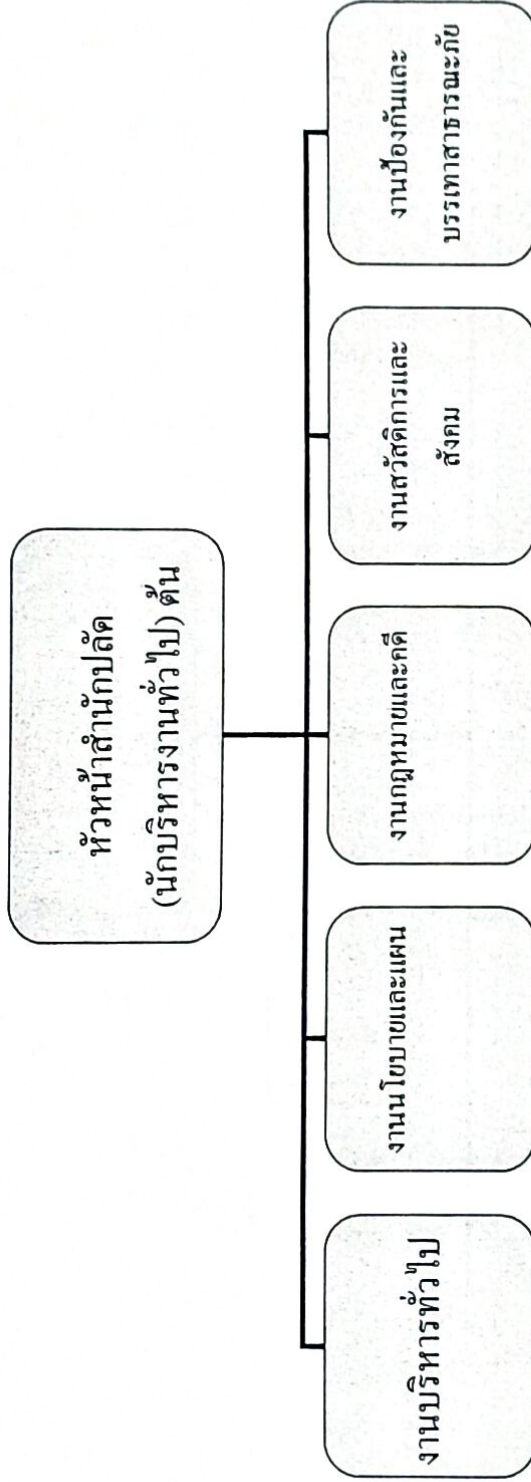
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน = ๓๕,๓๐๖,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ กรณีประกาศใช้พื้นที่ใช้พื้นที่แล้วมา
 ทั้งนี้ ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู ออกจากร่างงบประมาณรายจ่ายก่อน
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน = ๓๗,๐๗๑,๓๐๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขั้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ (๓๕,๓๐๖,๐๐๐x๕%+๓๕,๓๐๖,๐๐๐=๓๗,๐๗๑,๓๐๐
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๓๘,๙๖๔,๘๖๕ บาท งบประมาณการเพิ่มขั้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๓๗,๐๗๑,๓๐๐x๕%+๓๗,๐๗๑,๓๐๐=๓๘,๙๖๔,๘๖๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักงานปลัด



-นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ -นักวิเคราะห์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ -นักปฏิบัติการ/ชำนาญการ -นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ -เจ้าพนักงานป้องกันภัยพิบัติ/ชำนาญการ
 -นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยฯ
 -ผู้ช่วยฯ
 -ผู้ช่วยฯ

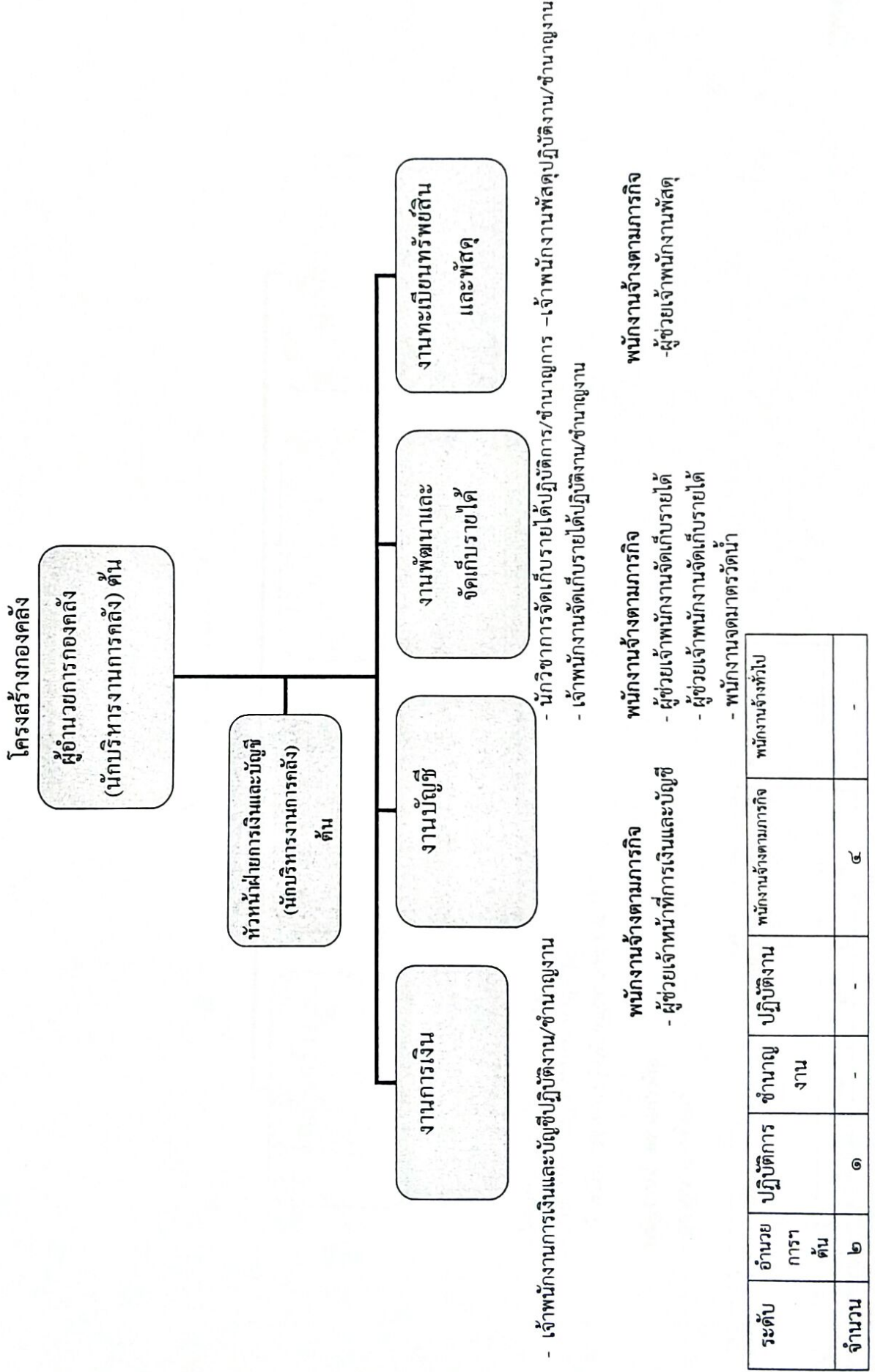
พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยฯ
 - ผู้ช่วยฯ
 - ผู้ช่วยฯ

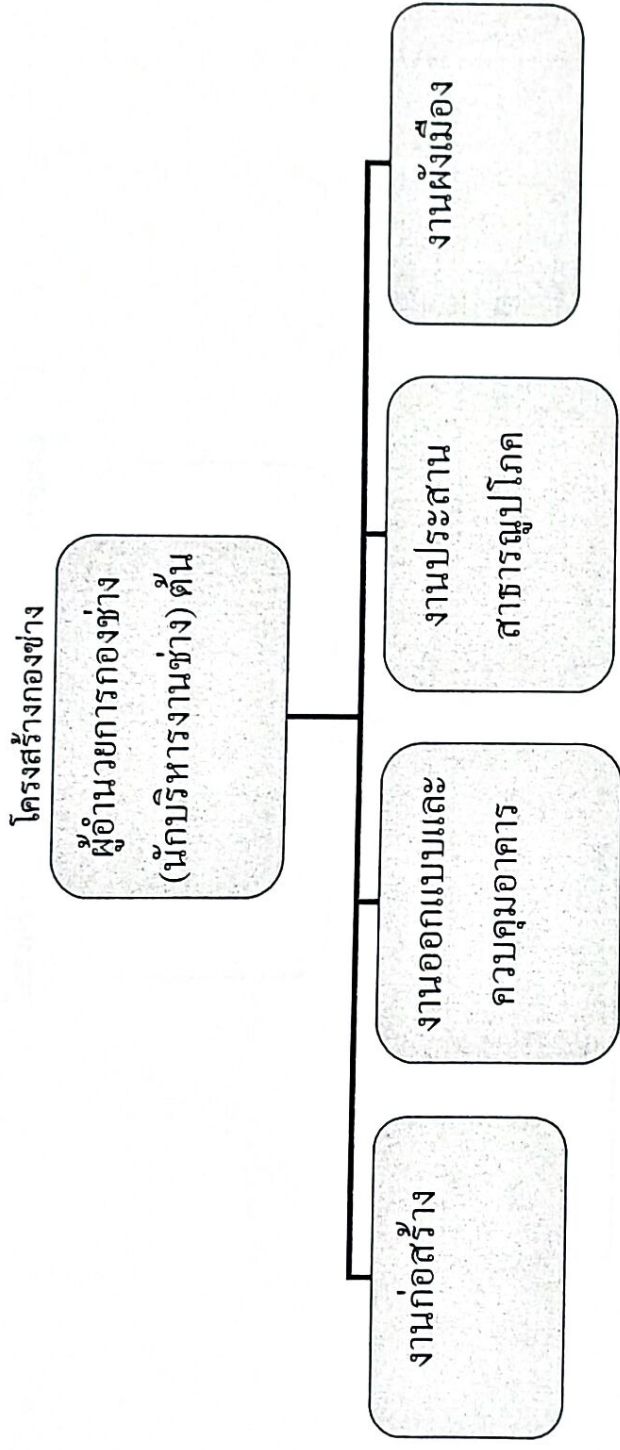
พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป (๓)

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๔	-	-	๓	๑



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	๔	-



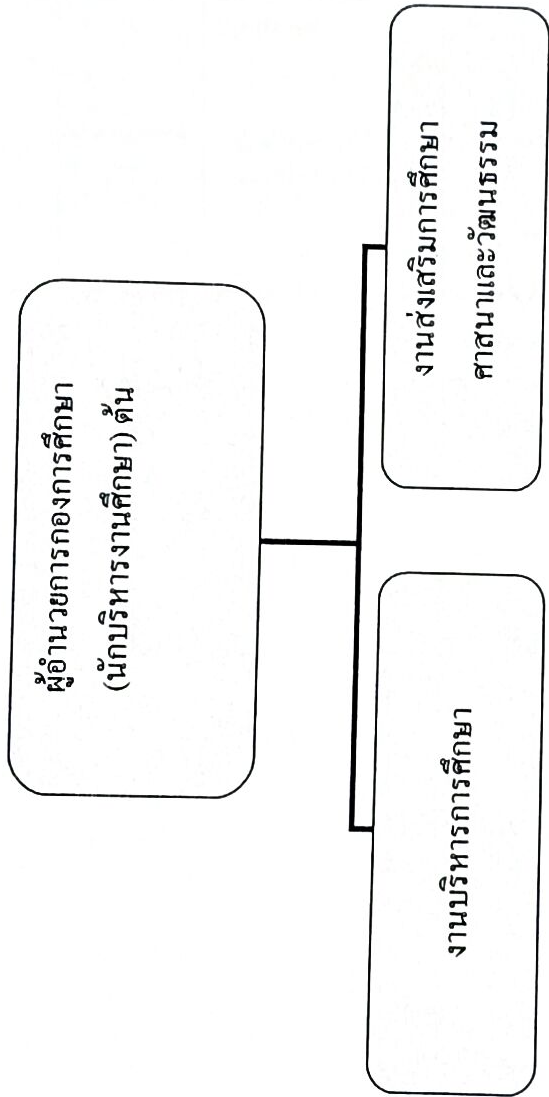
วิศกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา

ระดับ	อำนาจ การ ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๑	๑	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- ครู (คศ.๑) (๔) (รับเงินอุดหนุนจากรัฐ)
พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๓) (รับเงินอุดหนุนจากรัฐ)
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
- ผู้ดูแลเด็ก

ระดับ	อำนาจ การฯ ต้น	ปฏิบัติกร	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๔	๓	๑

- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ

- ครู (คศ.๑) (๔) (รับเงินอุดหนุนจากรัฐ)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๓) (รับเงินอุดหนุนจากรัฐ)

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา

- ผู้ดูแลเด็ก

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด

หมายเหตุ : แนวทางการจัดบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการปรากฏตามภาคผนวก

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
			๓๔-๓-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดอบต.)	กลาง	๓๔-๓-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดอบต.)	กลาง		
			๓๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น		

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยีเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจำเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้

อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยีเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่ ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่ เรื่องมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่ ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๒. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๓. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๔. พึงพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๕. พึงยึดถือความเสมอภาคและความยุติธรรมต้องอยู่เหนือผลประโยชน์ใดๆ

๖. พึงพูดจาไพเราะอ่อนหวานและปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตร ต่อผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ

๗. พึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ อปท.

๘. พึงเคารพผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า

๙. พึงมีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง

๑๐. พึงเป็นผู้ตรงต่อเวลา

สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

๑. มีความรับผิดชอบ

๒. มีความซื่อสัตย์สุจริต

๓. มีวินัย

๔. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่

๕. มีความเชื่อมั่นในตนเอง

๖. มีการควบคุมตนเอง

๗. มีดุลพินิจที่ดี

๘. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

๑. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร

๓. มีความเป็นธรรม

๔. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา

๕. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ

๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง

๗. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง

๘. มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

สิ่งที่เพื่อนร่วมงามพึงปรารถนา

๑. มีความร่วมมือ
๒. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
๓. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
๔. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน
๕. มีใจที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

๑. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร
 ๒. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ
 ๓. มีความเป็นธรรม
 ๔. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
 ๕. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
 ๖. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
-

ภาคผนวก

บัญชีแสดงจัดตั้งตำแหน่งและภาระการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะป็นใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดพังงา

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				ช่องเงินเดือน	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน
๑	นายสุชาติ ศรีรักษา	ป.โท/รัฐประศาสนศาสตร์	๓๔-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กษ.๗	๓๔,๕๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๔,๐๐๐
๒	นายอภิสิทธิ์ สมุทรรัตน์	ป.โท/รัฐประศาสนศาสตร์	๓๔-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานสถิติ (นักบริหารงานทั่วไป)	ชำนาญการท้องถิ่น	ต้น	หัวหน้าสำนักงานสถิติ (นักบริหารงานทั่วไป)	ชำนาญการท้องถิ่น	ต้น	๓๐,๗๖๐	๕๖,๐๐๐	-
๓	นางสาวศุภิญญา บังเพชร	ป.ตรี/รัฐศาสตร์	๓๔-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติการ	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๓๔,๖๐๐	-	-
๔	นางสาวนันทิมาภรณ์ มหาผล	ป.โท/รัฐศาสตร์	๓๔-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๓๔,๔๕๐	-	-
๕	นายชาติวัฒน์ ฉายแสง	ป.ตรี/ศิลปศาสตร์	๓๔-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๖,๘๕๐	-	-
๖	-	-	๓๔-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการชำนาญการ	นิติกร	ปฏิบัติการชำนาญการ	ปฏิบัติการ	๒๙,๖๐๐	-	-
๗	นางสาวกรรณภรณ์ นาม	ป.ตรี/บริหารธุรกิจ	๓๔-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๖,๒๐๐	-	-
๘	-	-	๓๔-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	๒๔,๘๖๕	-	-
๙	นายณวัฒน์สมานวณิช	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๓๑,๕๐๐	-	-
๑๐	นางสาวระยณี วัฒนารถ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๓๔,๐๐๐	-	-
๑๑	นางสาวสาริต้า สมุทรรัตน์	ป.ตรี/รัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๓๔,๕๐๐	-	-
๑๒	นางสาวสุพรรณมา สิงโต	ป.ตรี/สาธารณสุข	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๓๑,๕๐๐	-	-
๑๓	นายณวัฒน์ชัย	ป.ตรี/สาธารณสุข	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	๓๑,๕๐๐	-	-
๑๔	-	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	๕,๐๐๐	-	-
๑๕	นายพรทิวดี คนเชื้อ	ป.๒	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๕,๐๐๐	-	-
๑๖	-	-	-	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	-	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	-	๕,๐๐๐	-	-
๑๗	นางนภาพรพร วาสิกร	ป.ตรี/การจัดการทั่วไป	๓๔-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ชำนาญการพิเศษ	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ชำนาญการท้องถิ่น	ต้น	๓๐,๒๖๐	๕๖,๐๐๐	-
๑๘	นายสมรศักดิ์ วัฒนวิเศษ	ป.โท/บริหารธุรกิจ	๓๔-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ชำนาญการพิเศษ	ต้น	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ชำนาญการท้องถิ่น	ต้น	๒๙,๕๐๐	๓๔,๐๐๐	-
๑๙	ว่าที่ ร.ต.หญิง สุเพ็ญ พัทธอนันต์	ป.โท/บริหารธุรกิจ	๓๔-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปฏิบัติการ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๓๔,๘๕๐	-	-
๒๐	-	-	๓๔-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	๒๔,๘๖๕	-	-
๒๑	-	-	๓๔-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	๒๔,๘๖๕	-	-
๒๒	-	-	๓๔-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	๒๔,๘๖๕	-	-
๒๓	นายณวัฒน์สมานวณิช	ป.ตรี/บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๕,๗๖๐	-	-
๒๔	ว่าที่ ร.ต.ธรรมา คชทรัพย์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสถิติ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสถิติ	-	-	๓๑,๕๐๐	-	-
๒๕	นายอัสนา อธิวัฒน์ประเสริฐ	ป.ตรี/ศิลปศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๒๖,๘๕๐	-	-
๒๖	นายณวัฒน์ชัย วัฒนวิเศษ	ป.ตรี/บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๓๑,๕๐๐	-	-
๒๗	นายณวัฒน์ชัย วัฒนวิเศษ	ป.ตรี/รัฐประศาสนศาสตร์	-	พนักงานแผนกการวัดน้ำ	-	-	พนักงานแผนกการวัดน้ำ	-	-	๒๖,๘๖๐	-	-
๒๘	-	-	๓๔-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ชำนาญการพิเศษ	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ชำนาญการท้องถิ่น	ต้น	๓๐,๘๐๐	๕๖,๐๐๐	-
๒๙	-	-	๓๔-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ชำนาญการพิเศษ	ต้น	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ชำนาญการท้องถิ่น	ต้น	-	-	-
๓๐	-	-	๓๔-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปฏิบัติการชำนาญการ	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปฏิบัติการชำนาญการ	๒๙,๖๐๐	-	-

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินจ้างเดิม	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดิม	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/ค่าตอบแทน
๑๑	นางสาวอรุณรัตน์ รอดฉบับ	บวช/พจนานุกรม	๓๔-๑-๐๕-๕๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๓๔,๒๓๐	-	-
๑๒	นายวิฑูรย์ วาเชษฐ์	บวช/ช่างก่อสร้าง	๓๔-๑-๐๕-๕๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ช่างโยธา	ช่างโยธา	ทั่วไป	ช่างโยธา	๓๔,๕๕๐	-	-
๑๓	นายธีระ ชุ่มสูง	บวช/ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	-	-	-	๕,๕๐๐	-	-
๑๔	นางสาวรัตนา อึ้งบัว	ป.ตรี/ครูสอน	๓๔-๑-๐๕-๕๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	อำนาจท้องถิ่น	ต้น	ต้น	อำนาจท้องถิ่น	ต้น	๒๕,๕๓๐	๕๖,๐๐๐	-
๑๕	-	-	๓๔-๑-๐๕-๕๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติงานชำนาญการ	ปฏิบัติงานชำนาญการ	วิชาการ	ปฏิบัติงานชำนาญการ	๒๕,๖๓๐	-	-
๑๖	-	-	๓๔-๑-๐๕-๕๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	ทั่วไป	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	๒๕,๘๖๕	-	-
๑๗	นางสีดา เต็มฉาย	ป.ตรี/ครูสอน	๑๖-๖-๐๐๑๖	ครู	ค.ศ.	๑	๑	ค.ศ.	๑	-	-	-
๑๘	นางชนาธิ์ กนกคุณ	ป.ตรี/ศึกษาศาสตร์	๑๖-๖-๐๐๑๗	ครู	ค.ศ.	๑	๑	ค.ศ.	๑	-	-	-
๑๙	นางสาวสุกัญญา พันธุ์กุล	ป.ตรี/ศึกษาศาสตร์	๑๖-๖-๐๐๑๘	ครู	ค.ศ.	๑	๑	ค.ศ.	๑	-	-	-
๒๐	นางสาวจุฑา เพชรภัก	ป.ตรี/ศึกษาศาสตร์	๑๖-๖-๐๐๑๙	ครู	ค.ศ.	๑	๑	ค.ศ.	๑	-	-	-
๒๑	นางสาวสุวิภา มุ่งกิจ	ป.ตรี/ศิลปศาสตร์	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	-	-	-	-	-	๑๖,๘๖๐	-	-
๒๒	นางสาวสุพรรณิณี ฉ่างษา	ป.ตรี/บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๓	นางสาววิภา วาจิศรี	ป.ตรี/ครูสอน	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๔	นางสาวศศิธร เต็มฉาย	ป.ตรี/บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๕	นายณวัฒน์ ชัยวัฒน์	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	๕,๐๐๐	-	-

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะป็นหยี อำเภอเมือง จังหวัดพังงา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้/ ประจำ/ ภารกิจ/ทั่วไป)	ของงานนี้ (ประจำ/ ภารกิจ/ทั่วไป)		
๑	กองการศึกษา	ผู้ดูแลเด็ก	๑	เนื่องจาก ศพด.เกาะป็นหยี มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นและจำนวนผู้ดูแลเด็กไม่เพียงพอกับจำนวนเด็ก ประกอบกับเพื่อรองรับภารกิจของส่วนราชการที่เพิ่มขึ้น	๒๖/๑๐	๗/๒	๕/๒	๐/๓/๐	๐/๐/๐	ไม่อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๒๕๖๑-๒๕๖๓	

(ลงชื่อ)

(นายสุชาติ ศรีรักษา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะป็นหยี

(ลงชื่อ)

(นายดำรง สิมโต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะป็นหยี

แบบขออนุมัติยุบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปินฮี อำเภอเมือง จังหวัดพังงา

ลำดับ ที่	ส่วน ราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่งที่อยู่ อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบค. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่ มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้/ (ประจำ/ ภารกิจ/ทั่วไป)	ของงานนี้ (ประจำ/ ภารกิจ/ทั่วไป)		
๑	กองช่าง	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	๑	เหตุผลและความจำเป็น เนื่องจากตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายโยธา เป็น ตำแหน่งว่าง และได้ทำการสรรหาโดยวิธี รับโอนแล้ว แต่ไม่มีบุคลากรมาดำรง ตำแหน่ง อีกทั้งไม่มอรออัตรากำลัง มี ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง วิศวกรรมโยธา ซึ่งขอให้อำนาจจาก กสอ. และมีตำแหน่ง นายช่างโยธาและผู้ช่วยนายช่างโยธา เพื่อปฏิบัติงานด้านช่างอยู่เพียงพอแล้ว จึง จำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว เพื่อลด ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล	๒๖/๑๐	๔/๒	๒/๒	๐/๑/๐	๐/๑/๐	อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๒๕๕๘-๒๕๖๐	

(ลงชื่อ)

(นายสุชาติ ศรีรักษา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปินฮี

(ลงชื่อ)



(นายดำรง สันโต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปินฮี

กรอบตำแหน่งของงานที่อนุมัติ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปินทรีย์ อำเภอเมือง จังหวัดพังงา

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	ไม่ว่าง	-	-	

(๑) สำนักงานปลัด มีกรอบกำหนดตำแหน่งทั้งหมด ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ไม่ว่าง	-	-	
๔	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	-	
๕	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ว่าง	-	-	
๖	๓๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	-	
๗	๓๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ว่าง	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๘	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง			
๙	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ว่าง			
๑๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ว่าง			
๑๑	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง			
๑๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ไม่ว่าง			
พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๓	-	คนงานประจำรถยนต์	ว่าง	-	-	
๑๔	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	
๑๕	-	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	ว่าง	-	-	

(๒) กองคลัง มีกรอบกำหนดตำแหน่งทั้งหมด ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๓๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	-	
๔	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ว่าง	-	-	
๕	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ว่าง	-	-	
๖	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ว่าง	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	-	
๘	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ว่าง	-	-	
๙	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	-	
๑๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	-	
๑๑	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	ไม่ว่าง	-	-	

(๓) กองช่าง มีกรอบกำหนดตำแหน่งทั้งหมด ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ว่าง	-	-	
๒	๓๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายโยธา	ว่าง	๑	๑	ยุบเลิก
๓	๓๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ว่าง	-	-	
๔	๓๔-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง			
๕	๓๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	-	

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบกำหนดตำแหน่งทั้งหมด ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๓๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๓๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ว่าง	-	-	
๓	๓๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ว่าง	-	-	
๔	๘๒-๒-๐๐๓๖	ครู	ไม่ว่าง	-	-	
๕	๘๒-๒-๐๐๓๗	ครู	ไม่ว่าง	-	-	
๖	๘๒-๒-๐๐๕๓	ครู	ไม่ว่าง	-	-	
๗	๘๒-๒-๐๐๕๔	ครู	ไม่ว่าง	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๘	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ไม่ว่าง	-	-	
๙	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
๑๐	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
๑๑	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
๑๒	-	ผู้ดูแลเด็ก	ว่าง	-	-	กำหนดเพิ่ม

ลงชื่อ ผู้รับรอง

(นายสุชาติ ศรีรักษา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่

ก่อน

เอกสารหมายเลข ๓

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะป็นหยี อำเภอเมือง จังหวัดพังงา

รายจ่ายประจำปี		รายจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง							หมายเหตุ			
(๑) ก่อน ปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	(๒) ปัจจุบัน (บาท)	(๓) จำนวนเงิน ที่เพิ่ม บาท	(๔) คิดเป็น ร้อยละ	(๕) รายจ่ายหมวด เงินเดือน พนักงานส่วน ตำบล (บาท)	(๖) คิดเป็น ร้อยละ	(๗) รายจ่ายหมวด ค่าจ้างประจำ (บาท)	(๘) คิดเป็น ร้อยละ	(๙) รายจ่ายหมวด ค่าจ้าง พนักงานจ้าง	(๑๐) คิดเป็น ร้อยละ	(๑๑) รายจ่าย ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๒) รวมรายจ่าย หมวดเงินเดือน ค่าจ้างและ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๓) คิดเป็น ร้อยละ
๓๐,๒๕๘,๕๐๐	๓๕,๓๐๖,๐๐๐	๕,๐๔๗,๕๐๐	๑๔.๓๐	๒,๙๐๗,๑๕๑.๐๐	๘.๒๓	-	-	๑,๖๔๗,๒๒๒	๔.๘๑	๔๙๕,๙๑๘	๕,๐๙๙,๒๘๑	๑๔.๕๕

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นายสุชาติ ศรีรักษา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะป็นหยี

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐
 องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะป็นหยี อำเภอเมือง จังหวัดพังงา

รายจ่ายประจำปี		รายจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง							หมายเหตุ			
(๑) ก่อน ปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	(๒) ปัจจุบัน (บาท)	(๓) จำนวนเงิน ที่เพิ่ม บาท)	(๔) คิดเป็น ร้อยละ	(๕) รายจ่ายหมวด เงินเดือน พนักงานส่วน ตำบล (บาท)	(๖) คิดเป็น ร้อยละ	(๗) รายจ่ายหมวด ค่าจ้างประจำ (บาท)	(๘) คิดเป็น ร้อยละ	(๙) รายจ่ายหมวด ค่าจ้าง พนักงานจ้าง	(๑๐) คิดเป็น ร้อยละ	(๑๑) รายจ่าย ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๒) รวมรายจ่าย หมวดเงินเดือน ค่าจ้างและ ประโยชน์ตอบแทน อื่น (บาท)	(๑๓) คิดเป็น ร้อยละ
๓๐,๒๕๘,๕๐๐	๓๕,๓๐๖,๐๐๐	๕,๐๔๗,๕๐๐	๑๔.๓๐	๒,๙๐๗,๑๕๑.๐๐	๘.๒๓	-	-	๑,๘๐๖,๒๒๒	๕.๑๒	๔๙๔,๙๑๘	๕,๒๐๘,๒๘๑	๑๕.๗๕

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นายสุชาติ ศรีรักษา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะป็นหยี

บัญชีแสดงการคำนวณอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	ช่วยจัดทำหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับช่วงวัยของเด็กและหลักสูตรต่างๆ ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน	๒๔,๐๐๐	๒		๐.๕๘
๒	ช่วยจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การศึกษาปฐมวัย	๑๘๐	๔๐		๐.๐๙
๓	ช่วยการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์	๑๒๐	๒๐๐		๐.๒๙
๔	ช่วยการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา	๑๒๐	๒๐๐		๐.๒๙
๕	ช่วยจัดกิจกรรมส่งเสริมเคลื่อนไหวและจังหวะ	๑๒๐	๒๐๐		๐.๒๙
๖	ช่วยจัดกิจกรรมส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จินตนาการ	๑๒๐	๒๐๐		๐.๒๙
๗	ช่วยดูแลสุขภาพของเด็ก การตรวจส่วนต่างๆ ของร่างกาย	๖๐	๒๐๐		๐.๑๕
๘	ช่วยจัดทำวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำหรับการศึกษาการสอนให้เป็นระบบ	๑๘๐	๒๐๐		๐.๔๓
๙	ช่วยจัดสภาพแวดล้อม เพื่อเด็กปฐมวัยภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน	๖๐	๒๕๐		๐.๑๘
๑๐	ช่วยจัดกิจกรรมให้เด็กมีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่	๖๐	๘๖		๐.๐๖
๑๑	ช่วยติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๘๐	๘๖		๐.๑๙
๑๒	ช่วยปฏิบัติงานเกี่ยวกับเอกสารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑,๒๐๐	๔๐		๐.๕๘
๑๓	ช่วยบันทึกรายงานการประชุมต่างๆ เช่น ประชุม คกก.ศูนย์ และผดต.	๑๘๐	๓๐		๐.๐๗
๑๔	ช่วยตกแต่งห้องเรียน จัดมุมห้อง	๖๐	๒๐๐		๐.๑๕
๑๕	รวม				๓.๙๒

ปริมาณงานที่ขอกำหนด (17ปี) x 10 ตามพรบ.ร.๖๖ (ลงชื่อ) ผู้กรอกข้อมูล
 10๘๖ จำนวนงานที่คำนวณได้ ๓๙๖.๓๐๖ (นายสุชาติ ศรีรักษา)
 (42,800) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปินหยี

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี ๒๕๕๘	ก่อน ๒ ปี ๒๕๕๙	ก่อน ๑ ปี ๒๕๖๐	
๑	ช่วยจัดทำหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับช่วงวัยของเด็กและหลัก- ฐานต่างๆ ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน	๒	๒	๒	
๒	ช่วยจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การศึกษาปฐมวัย	๔๐	๔๐	๔๐	
๓	ช่วยการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	
๔	ช่วยการจัดกิจกรรมเกมการศึกษา	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	
๕	ช่วยจัดกิจกรรมเสรี/เล่นตามศูนย์/กลางแจ้ง	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	
๖	ช่วยจัดกิจกรรมส่งเสริมเคลื่อนไหวและจังหวะ	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	
๗	ช่วยจัดกิจกรรมส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จินตนาการ	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	
๘	ช่วยดูแลสุขภาพของเด็ก การตรวจส่วนต่างๆ ของร่างกาย	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	
๙	ช่วยจัดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำหรับการเรียนการสอนให้เป็นระบบ	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	
๑๐	ช่วยจัดสภาพแวดล้อม เพื่อเด็กปฐมวัยในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน	๒๕๐	๒๕๐	๒๕๐	
๑๑	ช่วยจัดกิจกรรมให้เด็กมีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่	๘๖	๘๖	๘๖	
๑๒	ช่วยติดต่อบริษัทหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๘๖	๘๖	๘๖	
๑๓	ช่วยปฏิบัติงานเกี่ยวกับเอกสารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔๐	๔๐	๔๐	
๑๔	ช่วยบันทึกรายงานการประชุมต่างๆ เช่น ประชุม คกก.ศูนย์ และผดต.	๓๐	๓๐	๓๐	
๑๕	ช่วยตกแต่งห้องเรียน จัดมุมห้อง	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล
(นายสุชาติ ศรีรักษา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี

จำนวนนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ทำการปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะป็นหยี อำเภอเมือง จังหวัดพังงา

ลำดับ ที่	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน นักเรียน	จำนวน ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู)	จำนวนพนักงานจ้าง ตามภารกิจและทั่วไป	ขอปรับ แผน ๓ ปี
๑.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกาะไม้ไผ่	๒๓	๑	-	+๑

(ลงชื่อ).....

(นายสุชาติ ศรีรักษา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะป็นหยี


(ลงชื่อ).....

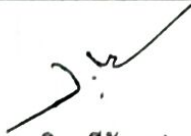
(นายดำรง สิ้นโต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะป็นหยี

บัญชีสรุปภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕
 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
 องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่ อำเภอเมือง จังหวัดพังงา

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐				
อัตราร้อยละ	จำนวน (แห่ง)			
	อบจ.	เทศบาล	อบต.	หมายเหตุ
ตั้งแต่ร้อยละ ๔๐ ขึ้นไป				
ตั้งแต่ร้อยละ ๓๕-ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐				
ตั้งแต่ร้อยละ ๓๐-ต่ำกว่าร้อยละ ๓๕				
ตั้งแต่ร้อยละ ๒๕-ต่ำกว่าร้อยละ ๓๐				
ตั้งแต่ร้อยละ ๒๐-ต่ำกว่าร้อยละ ๒๕				
ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ลงไป			/	๑๔.๗๕


 นางสาวนภัสวรรณ มาหล้า)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ


 (นายสุชาติ ศรีรักษา)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล


 (นายดำรง สินโต)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่

การยื่นขึ้นข้อมูลรายละเอียด ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดพังงา
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง เพื่อรับรองข้อมูลที่ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามแนวทางของ ก.กลาง

ลำดับที่	ชื่อ อปท.	องค์ประกอบของ ก.ก. จัดทำแผนอัตรากำลังฯตาม แนวทาง ก.กลาง	โครงสร้างองค์กร ตามที่ ก.กลาง กำหนด	การกำหนด ตำแหน่งตามที่ ก. กลางกำหนด	บัญชีเงินเดือนใหม่ (ประกาศ บัญชี ๓)	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตาม ม.๓๕ (ไม่เกิน ร้อยละ ๕๐)			รายละเอียดอื่นๆ (ตามแนวทาง ก. กลาง)
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	อบต.เกาะปันหยี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ผู้รับรอง



(นางสาวนภัทรรัตน์ มหาผล)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้รับรอง



(นายสุชาติ ศรีรักษา)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี

ผู้รับรอง



(นายดำรง สันโต)
 นายองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี

หมายเหตุ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของ ก.จังหวัดพังงา

แบบฟอร์มสรุปข้อมูลการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
 ตามหนังสือสั่งการสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต ที่ มท ๐๘๐๙.๒๓/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

ชื่อ อปท.	บทวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และ ภารกิจ (แผน อัตรากำลัง)	บทวิเคราะห์ กำลังคน	การกำหนดตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง	ใช้เงินเดือน บัญชี ๕	การค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร			รายละเอียดอื่นๆ	หมายเหตุ
					ม.๓๕ (ไม่เกินร้อยละ ๔๐)	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒		
อบต.เกาะปันหยี	✓	✓	✓	✓	๓๑.๒๒	๓๐.๗๐	๓๐.๑๗	✓	

ผู้รับรองข้อมูล

ลงชื่อ

(นายสุชาติ ศิริรักษา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี



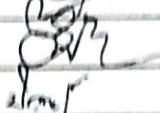




บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะป็นหยี
อำเภอเมืองพังงา จังหวัดพังงา

ด้าน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
✓ แผนงานบริหารงานทั่วไป	๙,๑๓๔,๖๔๐
✓ แผนงานการรักษาความสงบภายใน	๒๓๐,๐๐๐
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
✓ แผนงานการศึกษา	๖,๓๑๘,๗๐๐
✓ แผนงานสาธารณสุข	๒๐,๐๐๐
✓ แผนงานสังคมสงเคราะห์	๓๗๐,๐๐๐
✓ แผนงานเคหะและชุมชน	๗๑๖,๐๐๐
✓ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	๔๔๐,๐๐๐
✓ แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	๑,๔๘๗,๐๐๐
ด้านการเศรษฐกิจ	
✓ แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	๒,๐๓๗,๑๖๐
✓ แผนงานการเกษตร	๖๙,๖๐๐
✓ แผนงานการพาณิชย์	๘,๗๑๐,๐๐๐
ด้านการดำเนินงานอื่น	
✓ แผนงานงบกลาง	๕,๗๗๒,๙๐๐
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	๓๕,๓๐๖,๐๐๐

รายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๕
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปินทรีย์

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายดำรง สิมโต	ประธานกรรมการ	
๒	นายสุชาติ ศรีรักษา	กรรมการ	
๓	นางมาลี สมุทรสาวินต์	กรรมการ	
๔	นางเยาวพรรณ วาสีการ	กรรมการ	
๕	นางสาวรมิตา ยิ้มปริง	กรรมการ	
๖	นายปัญญา วาทยรักษ์	กรรมการ	
๗	นางสาวนภัสวรรณ มาหล้า	เลขานุการ	

ผู้ขาดประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
	-		

รายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันพุธที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะป็นหยี

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
-ไม่มี -
- ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มี-
- ระเบียบวาระที่ ๓ -เรื่องเสนอเพื่อพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

รายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันพุธที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายดำรง สิ้นโต	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่	ประธานกรรมการ
๒. นายสุชาติ ศรีรักษา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางมาลี สมุทรสารันต์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นางเยาวพรรณ วาสิการ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางสาวมิตา ยิ้มปรัง	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นายปัญญา วาหะรักษ์	นายช่างโยธา รก.ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. นางสาวนภัสวรรณ มาหล้า	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วกระผมขอเปิดการประชุมตามวาระการประชุมครับ
เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ประธานฯ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่ มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะ
ปันหยี่ ที่ ๓๗๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อมีหน้าที่ดำเนินการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.เกาะปันหยี่ อันดับต่อไปของให้เลขาฯ ชี้แจงรายละเอียดด้วยครับ

เลขาฯ ค่ะ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
พังงา ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง
๓ ปี โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ และจะสิ้นสุดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐
กันยายน ๒๕๖๐ ซึ่งอบต. จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด
เพื่อให้การ บริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วน
ท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และประกาศให้มีผลบังคับใช้
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) และมาตรา ๒๖ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับข้อ ๕ แห่ง

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖

ดังนั้น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้มีมติเห็นชอบแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยให้ความเห็นชอบ ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนี้

ข้อ ๑ การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้าง

การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ บัญญัติว่า “ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่นำมาจากรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้

ข้อ ๒ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

การพิจารณาความหมายของงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้น ให้ยึดถือตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งได้นิยามศัพท์ว่างบประมาณรายจ่าย หมายความว่า งบประมาณที่สภาท้องถิ่นให้ความเห็นชอบและผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภออนุมัติ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ

ดังนั้น การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งหมายความรวมถึงงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม และงบประมาณเฉพาะการ ก็ให้คิดคำนวณเทียบกับงบประมาณรายจ่ายที่สภาท้องถิ่นเห็นชอบและได้รับอนุมัติ มิใช่คิดจากข้อมูลงบประมาณจากรายรับจริงแต่อย่างใด

ข้อ ๓ เงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูที่รัฐบาลจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนทั่วไปจะต้องนำมาคิดเป็นค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนตามกฎหมาย หรือไม่

รัฐบาลจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูเป็นเงินอุดหนุนทั่วไป จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องนำเงินอุดหนุนทั่วไปนั้นตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่มีต้องนำรายการดังกล่าวมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ เนื่องจากเป็นรายการที่ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐจัดสรรให้

ในกรณีนี้ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงระวางการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นไป

๔. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องตั้งรายการเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การตั้งข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายรายการเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้ตั้งตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นว่าด้วย หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งโดยจัดสรรเงินงบประมาณสำหรับตั้งจ่ายเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งให้สอดคล้องกัน

ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่า อัตรากำลังตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น ทำให้ค่าใช้จ่ายสูงและอาจเกินกรอบที่กฎหมายกำหนด ก็ให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อยุบตำแหน่งว่างนั้น ต่อไป

๕. กลุ่มข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ซึ่งจะนำมาคำนวณตามที่กฎหมายบัญญัตินั้น ให้พิจารณาจากเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ลูกจ้าง ที่เป็นบุคคลซึ่งได้รับเงินเดือนและค่าจ้างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหมวดเงินเดือนและค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามนิยามศัพท์ในประกาศหลักเกณฑ์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- (๑) การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ
- (๒) การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน
- (๓) การวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (๔) ให้จัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วน

คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำเรือยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ครูผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ซึ่งตามกรอบแผนอัตรากำลังเดิม ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง มีจำนวน ๔๔ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล

-มีนครองตำแหน่ง ๑๒ อัตรา

-ตำแหน่งว่างตามแผนเดิม ๑๐ อัตรา (ร้องขอให้ กสธ.เปิดสอบ)

-พนักงานครูส่วนตำบล มีผู้ครองตำแหน่ง ๔ อัตรา

พนักงานจ้าง

-มีนครองตำแหน่ง จำนวน ๑๓ อัตรา

-ตำแหน่งว่างตามแผนเดิม ๕ อัตรา

สำหรับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ที่ทางอบต. ได้ร้องขอให้ กสธ.เปิดสอบ ไปแล้ว นั้น ต้องรอเรียกใช้บัญชีจาก กสธ. เท่านั้น อบต.ไม่สามารถรับโอน(ย้าย) ได้ตามระเบียบ ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

ปลัดอบต.

ครับ สำหรับรายละเอียดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ทางเลขาฯ ได้ชี้แจงไปแล้วนั้น ก็ขอให้ทางคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนฯ ตามอำนาจหน้าที่ ซึ่งในส่วนของผม ก็จะขอเสนอแนะเรื่องราวได้ของอบต.ที่จะรับเข้ามาในปี ๒๕๖๑ คาดว่าประชาชนในพื้นที่อบต.เกาะปันหยี จะมีไฟฟ้าจากส่วนภูมิภาคมาใช้ ซึ่งอาจทำให้ทางอบต.ที่มีรายได้จากการจำหน่ายและจัดเก็บค่ากระแสไฟฟ้าของแก่ประชาชนในพื้นที่ลดลง ทำให้อบต. อาจมีรายได้ลดลงเหลือประมาณ ๑๐ กว่าล้านบาท ดังนั้นอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานจ้างของอบต. ในการจัดทำแผนฯ ในครั้งนี้ผมก็ขอให้พิจารณาเรื่องราวได้ของอบต. มาเป็นเกณฑ์ในการเพิ่มลดจำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง โดยให้กำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้สูงกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีของอบต.

ประธานกรรมการ

จากที่เลขาฯ ได้ชี้แจงตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่างตามกรอบอัตรากำลังเดิม ซึ่งตำแหน่งที่ผมเห็นว่ามีความจำเป็นจะต้องใช้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อรองรับการช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ซึ่งได้รับความเดือดร้อนจากการเกิดวาตภัยอยู่เป็นประจำ สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างอื่นๆ ที่ว่างอยู่ก็ยังคงไว้ เพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

หัวหน้าสำนักปลัด

ในส่วนของสำนักงานปลัดซึ่งมีตำแหน่งพนักงานจ้างว่าง ซึ่งแต่ละตำแหน่งทางอบต. ยังมีความจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน จึงขอเสนอให้ยังคงไว้ตามแผนอัตรากำล้าง เพื่อที่จะได้ดำเนินการสรรหาตามระเบียบต่อไป

ผอ.กองการศึกษา

กองการศึกษาฯ ขอเสนอกรอบพนักงานจ้างเพิ่มขึ้น ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก เนื่องจาก ศพด.เกาะไม้ไผ่ ม.๓ มีปริมาณงาน เพิ่มขึ้นและจำนวนผู้ดูแลเด็กไม่เพียงพอ กับจำนวนเด็ก ประกอบกับเพื่อรองรับภารกิจของส่วนราชการที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสัดส่วนครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก : เด็ก = ๑ : ๑๐ ศพด.เกาะไม้ไผ่ ปัจจุบันมีจำนวนเด็ก ๒๓ คน มีครู จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างเหมาบริการ ๑ อัตรา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไป อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงขอเปิดกรอบพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนด จำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘

ปลัดอบต.

เนื่องจากกองช่าง มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่างหลายอัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง หัวหน้าฝ่ายโยธา และวิศวกรโยธา ซึ่งทางอบต. ได้ทำการสรรหาโดยวิธี รับโอนแล้วแต่ไม่มีบุคลากรมาดำรงตำแหน่ง อีกทั้งตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง และ วิศวกรโยธา ทางเราได้ขอใช้บัญชีจาก กสธ.ไปแล้ว และผมคิดว่ากองช่างก็มีตำแหน่งนายช่าง โยธา และผู้ช่วยนายช่างโยธา เพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านช่างแล้ว จึงขอเสนอยุบเลิก ตำแหน่งที่ว่าง คือ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายโยธา เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงาน บุคคล

เลขาฯ

ค่ะ ตามความเห็นของคณะกรรมการฯ ก็ได้เสนอให้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ยังคงไว้ตามแผนอัตรากำล้าง และกองการศึกษาฯ ก็ได้เสนอให้เปิดกรอบ พนักงานจ้างเพิ่มขึ้น จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก สังกัด ศพด.เกาะไม้ไผ่ ม.๓ และขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง หัวหน้า ฝ่ายโยธา

มติที่ประชุม

มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำล้าง ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง) ต้น	๑	๑	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑			กำหนด เพิ่มใหม่ (งบอบต.)

ประธานฯ

ครับ ตามที่เลขาฯ ได้ชี้แจงไปนั้น ทุกท่านมีข้อสงสัยหรือไม่ ครับ หากหากไม่มี ผม
ก็ขอให้เลขาฯ ดำเนินการรวบรวมเอกสารให้เรียบร้อย และรายงาน ก.อบต. เพื่อขอความ
เห็นชอบต่อไป ผมขอปิดการประชุม ครับ

ปิดประชุมเวลา ๑๗.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวนภัสวรรณ มาหล้า)

เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายดำรง สิ้นโต)

ประธานกรรมการ



บันทึกข้อความ

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี

ที่...พง ๗๑๐๐๑/ -วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง...ขอเชิญประชุม.....

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ พ.ศ. ๒๕๖๐

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี ที่ ๓๗๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยีเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สามารถนำมาเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอเชิญท่านเข้าร่วม ประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายดำรง สิ้นโต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี

รับทราบ

- | | | |
|--------------------------|-----------------------------------|-------|
| ๑. นายสุชาติ ศรีรักษา | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | |
| ๒. นางมาลี สมุทรสารินทร์ | หัวหน้าสำนักปลัด | |
| ๓. นางเยาวพรรณ วาสีการ | ผู้อำนวยการกองคลัง | |
| ๕. นางสาวรมิตา ยิ้มปริง | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | |
| ๖. นายปัญญา วาหารักษ์ | นายช่างโยธา รก.ผู้อำนวยการกองช่าง | |
| ๗. นางสาวนภัสวรรณ มาหล้า | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | |



คำสั่งองค์การบริหารตำบลเกาะปันหยี

ที่ ๓๗๗/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามในมาตรา ๑๗ (๓) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้

๑. นายดำรง สินโต	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี	ประธานกรรมการ
๒. นายสุชาติ ศรีรักษา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางมาลี สมุทรสารินต์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นางเยาวพรรณ วาสีการ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางสาวมิตา ยิ้มปรัง	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นายปัญญา วาหารักษ์	นายช่างโยธา รก.ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. นางสาวนภัสวรรณ มาหล้า	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ศึกษาการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพังงา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาการกำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สิบของงบประมาณรายจ่าย

๕. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง ฯลฯ

/๖. การ...

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๖.๑ เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานและคุณภาพของงานในงบประมาณที่ขอตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ตามปริมาณงานในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดได้เท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยเฉพาะจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

๖.๓ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๖.๔ การพิจารณาขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ของพนักงานส่วนตำบลให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเกณฑ์หากมีเหตุผลความจำเป็นที่จะอนุมัตินอกเหนือจากกรอบอัตรากำลังก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

๖.๕ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ โดยมีให้ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล เช่น รับโอน โอน (ย้าย) เป็นต้น

๖.๖ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๖.๗ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

๖.๘ ก่อนที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนอัตราตำแหน่งหรือการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพของงานโดยการเกลี้ยอัตราตำแหน่งไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมาก

๗. กรณี้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผน ยกตัวอย่างเช่น อำนาจหน้าที่ภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากหรือมีการถ่ายโอนบุคลากรจากส่วนกลางมาสู้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นจำนวนมาก องค์การบริหารส่วนตำบลอาจปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้ตามความเหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐


(นายดำรง สิ้นโต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะปันหยี