



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)  
ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอพลอย  
อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)  
ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย  
อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)  
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

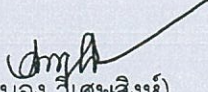
โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ หมวด ๓ มาตรา ๑๕ , ๒๕ วรรคท้าย , ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘ และ หนังสือสำนักงาน กจ. กท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย ขององค์การบริหารส่วนตำบล บ่อพลอย

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมตามภารกิจอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตามความข้างต้น ประกอบกับ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้ เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

๒. ประกาศฉบับนี้ ให้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบล บ่อพลอยประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

  
(นายสนอง วิเศษสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย



## สารบัญ

### เรื่อง

### หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖-๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔-๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐-๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒-๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙-๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓-๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗-๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑-๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๔-๔๗



## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.จังหวัด) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและกำหนดหลักเกณฑ์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งนี้ ๙/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ขึ้น



## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปลอดพลอย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปลอดพลอย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปลอดพลอย ตามกฎหมายจัดตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น

๒.๔ เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปลอดพลอย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปลอดพลอย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และเป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปลอดพลอยให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความประหยัด ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด



### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอยนั้นก็เพื่อให้การดำเนินการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินงาน โดยเป็นการพิจารณาลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่เห็นว่าครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จำเป็นจะต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสอดคล้อง เหมาะสม ถูกต้องตามพันธกิจที่ได้กำหนดไว้ และเป็นการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร ข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น ทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริง นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นที่ควรจะนำมาประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้ตำแหน่งงานขึ้นตามมามาก ไม่ว่าจะเป็งานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณ และงานบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมความพร้อมเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานและเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานและเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังแต่ละองค์กร ในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่จุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่ต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งเป็นประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลังคน (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังเหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับกลยุทธ์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มขึ้นหรือลดลง



## ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### สภาพปัญหา/ความต้องการของประชาชน

#### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### สภาพปัญหา

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและโครงการพัฒนาพบว่าโครงสร้างพื้นฐานยังไม่สามารถดำเนินการได้ครบทุกด้านตามปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย จึงกำหนดแผนงาน/โครงการที่จะพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้านอย่างต่อเนื่องทุกปี ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค จัดทำระบบประปาหมู่บ้าน เจาะบ่อบาดาล ขุดลอกสระน้ำ ก่อสร้างแผนคมนาคม ก่อสร้างรางระบายน้ำ ก่อสร้างหอกระจายข่าวและเสียงตามสาย ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ/ขยายเขตไฟฟ้า ฯลฯ

##### ความต้องการของประชาชน

- มีแหล่งน้ำอุปโภคบริโภคที่พอเพียงกับความต้องการของประชาชนทุกครัวเรือน
- มีระบบประปาที่ได้มาตรฐาน
- มีแหล่งน้ำสำหรับการเกษตร
- มีเส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐาน
- มีท่อระบายน้ำที่มีมาตรฐาน เพื่อแก้ปัญหาน้ำท่วม
- มีหอกระจายข่าวและเสียงตามสายครบถ้วนครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- มีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะครอบคลุมทุกหลังคาเรือน

#### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

##### สภาพปัญหา

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เมื่อหมดฤดูเก็บเกี่ยวทำให้ว่างงาน ไม่มีรายได้ ต้องกู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยที่สูง เพื่อนำไปประกอบอาชีพอื่นๆ และมีรายได้ต่อหัวของประชาชนค่อนข้างอยู่ในเกณฑ์ต่ำ-ปานกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย จึงมีการกำหนดแผนงาน/โครงการที่ส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในหลายด้าน มีการวางแผนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีความสวยงาม

##### ความต้องการของประชาชน

- ต้องการให้มีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงอาชีพ
- ต้องการให้พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ให้มีความสวยงาม
- ต้องการให้มีการสร้างอาชีพใหม่ๆ ให้กับประชาชน ในทุกหมู่บ้าน
- ต้องการให้มีร้านค้าชุมชนและสหกรณ์
- ต้องการให้หาแหล่งเงินทุนเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ



## ๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

ปัญหาด้านสังคม ยังพบปัญหายาเสพติดแพร่ระบาดในหมู่บ้าน ปัญหาโรคไข้เลือดออก ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรค ปัญหาโรคเอดส์ยังขาดการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ปัญหาเด็กไม่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการเป็นชุมชนปลอดจากยาเสพติด และควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนในการพัฒนาหมู่บ้านของตนเอง
- ต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพแข็งแรง ได้รับการดูแลด้านสาธารณสุขอย่างเท่าเทียมกัน
- ต้องการให้มีการสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับเด็กนักเรียนที่มีฐานะยากจน

## ๔.๔ ด้านการเมือง การให้บริการ

สภาพปัญหา

ปัญหาด้านการเมือง การบริหารงาน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นของตนเองอย่างจำกัด ประชาชนยังขาดความเข้าใจในกระบวนการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงานยังมีไม่เพียงพอและไม่มีประสิทธิภาพ

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรที่มีความสุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน
- ต้องการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงาน การวางแผน เพื่อที่จะได้แก้ไขปัญหาให้ตรงจุด
- ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารงานที่รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- ต้องการให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติตนต่อผู้มาติดต่อราชการด้วยความเป็นกันเองประจักษ์ตาดี
- ต้องการให้มีการให้คำแนะนำ คำปรึกษา อย่างจริงจัง จากพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงาน

## ๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย มีพื้นที่รวม ๑๗๕ ตารางกิโลเมตร มีประชากร จำนวน ๒,๗๐๘ ครัวเรือน จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๗,๒๒๐ คน แยกเป็นชาย ๓,๕๘๙ คน หญิง ๓,๖๓๑ คน (ข้อมูลจำนวนประชากร ณ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๔)

โดยพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีการถางป่าเพื่อปลูกพืช ทำให้แหล่งน้ำตามธรรมชาติเมื่อถึงฤดูแล้งน้ำจะแห้งและไม่มีน้ำเพียงพอสำหรับการทำเกษตร และมีปัญหาขยะที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง



### ความต้องการของประชาชน

- ต้องการให้ชุมชนมีพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น โดยให้หมู่บ้านร่วมกันปลูกป่า ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ ในทุกครัวเรือน

- ต้องการให้มีการปรับปรุงทัศนียภาพโดยรวมของตำบลให้น่าอยู่

- ต้องการให้ตำบลปลอดและเป็นตำบลที่น่าอยู่ สะอาด มีการจัดเก็บขยะ และมีการจัดการขยะ อย่างถูกวิธี

จากสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลปลอดลอย จึงกำหนดรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปลอดลอย สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีรายละเอียดยุทธศาสตร์ การพัฒนา ดังนี้

**วิสัยทัศน์ พันธกิจ ตัวชี้วัด ประเด็นการพัฒนา และแนวทางการพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐**

#### วิสัยทัศน์

“ประชาชนมีคุณภาพ สภาพแวดล้อมดี สินค้าเกษตรมีมาตรฐาน การท่องเที่ยวอัตลักษณ์เมืองกาญจน์ ยานอุตสาหกรรมสีเขียว และประตูลู่ทวาย”

#### พันธกิจ

๑. พัฒนาทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม และคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง รวมถึงพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ต่อยอดทุนทางวัฒนธรรม ส่งเสริมอาชีพชุมชน ประชาชนทุกช่วงวัยมีรายได้ที่เหมาะสม สามารถ ดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ
๒. อนุรักษ์และเพิ่มพูนทรัพยากรธรรมชาติทั้งในด้านปริมาณและความหลากหลาย ควบคุมมลภาวะและ ดูแลสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานสากล
๓. พัฒนาศักยภาพการประกอบอาชีพทั้งด้านการเกษตร ด้านการท่องเที่ยว ด้านการบริการ ด้านการค้า และด้านอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และเพิ่มมูลค่าผลผลิต
๔. ส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยวให้เป็นการท่องเที่ยวคุณค่าสูง เติบโตอย่างยั่งยืน เพิ่มศักยภาพ แหล่งท่องเที่ยวและการให้บริการด้านการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพในระดับสากล
๕. พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์ที่ได้มาตรฐาน เพิ่มมูลค่าการค้า อำนวยความสะดวกให้กับการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศบนพื้นฐานความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร ที่ดีต่อกัน

#### เป้าประสงค์รวมของการพัฒนาจังหวัด

๑. ประชาชนชาวกาญจนบุรีมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีงานทำ มีรายได้ มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

๒. จังหวัดกาญจนบุรีมีสภาพแวดล้อมน่าอยู่ ประชาชนทุกภาคส่วนร่วมใจปกป้อง รักษาฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ



๓. จังหวัดกาญจนบุรีมีเศรษฐกิจที่สร้างรายได้ให้กับคนทุกกลุ่มอย่างยั่งยืน โดยอาศัยการเติบโตอย่างมีคุณภาพและอย่างเชื่อมโยงระหว่างภาคเศรษฐกิจการเกษตร ภาคการท่องเที่ยวคุณค่าสูง ภาคการค้าทั้งในและระหว่างประเทศ และภาคอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

#### ตัวชี้วัดรวม

๑. สัดส่วนของประชากรที่อยู่ใต้เส้นความยากจน (ด้านสังคม – เป็นตัวแทนวัดคุณภาพชีวิต)
๒. อัตราการเพิ่มขึ้นของพื้นที่ป่าไม้ (ด้านสิ่งแวดล้อม – เป็นตัวแทนวัดสภาพแวดล้อม)
๓. อัตราการเติบโตของรายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชากร (ด้านเศรษฐกิจ – เป็นตัวแทนวัดการมีงานทำมีรายได้)

#### ประเด็นการพัฒนา

- ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในทุกมิติ
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาเมืองให้น่าอยู่ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาระบบเกษตรกรรมอย่างครบวงจร
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาการท่องเที่ยวอัตลักษณ์คุณค่าสูงและเติบโตอย่างยั่งยืน
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาการค้า การลงทุน อุตสาหกรรม และเขตเศรษฐกิจพิเศษ

#### ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในทุกมิติ

เป้าประสงค์ ประชาชนชาวกาญจนบุรีมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีรายได้มั่นคง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เข้าถึงและได้รับบริการสาธารณะและสวัสดิการได้สะดวก รวดเร็ว ทัวถึง เป็นธรรม สามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพได้ทุกช่วงวัย

#### แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาการให้บริการสาธารณสุขอย่างครบวงจร ทัวถึง และทันต่อสถานการณ์
๒. พัฒนาคุณภาพการศึกษาและทักษะการเรียนรู้
๓. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์แก่กลุ่มเสี่ยงเพื่อลดปัญหาเสพติด อาชญากรรม และแม่วัยใส
๔. พัฒนาทักษะการประกอบอาชีพให้กับประชาชนทุกกลุ่มและทุกช่วงวัย
๕. พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
๖. เพิ่มประสิทธิภาพการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

#### ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาเมืองให้น่าอยู่ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ จังหวัดกาญจนบุรีเป็นเมืองที่น่าอยู่ น่าเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการดูแลบำรุงรักษาฟื้นฟู พื้นที่ป่าไม้อุดมสมบูรณ์ การควบคุมมลภาวะทางน้ำ อากาศ ควีน อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

#### แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากขยะและการจัดการขยะ
๒. ส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลคุณภาพน้ำผิวดิน
๓. เพิ่มประสิทธิภาพการดูแลรักษาป่าและสัตว์ป่าโดยการใช้เทคโนโลยีและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน
๔. พัฒนาสถานประกอบการสู่อุตสาหกรรมสีเขียว
๕. ส่งเสริมการใช้วัสดุเหลือใช้ทางการเกษตรเป็นพลังงานทดแทน
๖. ส่งเสริมการสร้างกฎระเบียบเพื่อควบคุมและกำจัดสิ่งก่อกำเนิดมลภาวะทุกรูปแบบ



### ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาระบบเกษตรกรรมอย่างครบวงจร

เป้าประสงค์ สินค้าเกษตรมีคุณภาพมาตรฐาน ตามความต้องการของตลาด และสามารถเชื่อมโยงไปยังภาคอุตสาหกรรมต่อเนื่อง เกษตรกรมีความสามารถในการพัฒนาสินค้าเกษตรด้วยองค์ความรู้และเทคโนโลยี สร้างรายได้เพิ่มขึ้นและมีเสถียรภาพมากขึ้น

#### แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ปัจจัยการผลิต เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรทั่วไป เกษตรปลอดภัย และเกษตรอินทรีย์
๒. สร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันเกษตรกรและเชื่อมโยงเกษตรกรและสถาบันการเกษตรเข้ากับตลาดและผู้แปรรูปสินค้าเกษตร
๓. พัฒนาระบบตลาดสินค้าเกษตรและแนวทางบริหารจัดการห่วงโซ่การผลิตด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

### ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาการท่องเที่ยวอัตลักษณ์คุณค่าสูงและเติบโตอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มสูงขึ้น แหล่งท่องเที่ยวและโครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐาน การท่องเที่ยวสากล บุคลากรด้านการท่องเที่ยวทั้งระดับบริหาร ปฏิบัติการและชุมชน มีศักยภาพสูงขึ้น

#### แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทุกด้านให้ได้มาตรฐาน เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รองรับนักท่องเที่ยวคุณภาพ
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทั้งด้านกายภาพและด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มสะดวก สะอาด ปลอดภัย และง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล
๓. พัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยว สินค้าของฝาก ผู้ประกอบการ และบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ให้ได้มาตรฐานสากล
๔. ส่งเสริมการลงทุนของนักลงทุนจากกลุ่มประเทศนักท่องเที่ยวเป้าหมาย
๕. ส่งเสริมการทำการตลาดด้านการท่องเที่ยว

### ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาการค้า การลงทุน อุตสาหกรรม และเขตเศรษฐกิจพิเศษ

เป้าประสงค์ การลงทุนในจังหวัดเพิ่มขึ้น สถานประกอบการมีความเข้มแข็งทางการเงิน ใช้เทคโนโลยีแทนแรงงานไร้ฝีมือและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม แรงงานมีสรรถนะสูง ผู้ประกอบการขยายการค้าการลงทุนไปประเทศเพื่อนบ้านได้

#### แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการการค้า และการลงทุน
๒. ส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและพื้นที่อื่นในจังหวัด
๓. ส่งเสริมให้นักลงทุนในจังหวัดกาญจนบุรีมีการลงทุนในประเทศเพื่อนบ้าน
๔. ส่งเสริมการยกระดับศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายการขยายการค้าและการลงทุนทั้งในจังหวัดและระหว่างประเทศ
๕. ส่งเสริมการพัฒนาการค้าทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ



### ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอปอพลอย

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอปอพลอย นอกจากกำหนดประเด็นพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแล้ว อำเภอยังกำหนดการพัฒนาตามนโยบายริเริ่มของอำเภอปอพลอย ประกอบด้วย ประเด็นการพัฒนาอำเภอปอพลอยจำนวน ๓ ประเด็น ดังนี้

**ประเด็นการพัฒนาอำเภอ ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการค้าและอัญมณี และการท่องเที่ยว**

#### แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาและยกระดับแหล่งเรียนรู้อัญมณี และแหล่งท่องเที่ยว
- ๒) เพิ่มมูลค่าการค้าอัญมณีและพัฒนากิจการบริการจัดการด้านสถานที่ท่องเที่ยว

**ประเด็นการพัฒนาอำเภอ ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพระบบการผลิตสินค้าเกษตรและเกษตรกร**

#### แนวทางการพัฒนา

- ๑) การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มผลิตผลทางการเกษตร
- ๒) การส่งเสริมและพัฒนาระบบการผลิต และการค้าที่ ครบวงจรอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) การส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรที่ปลอดภัยและได้มาตรฐาน

**ประเด็นการพัฒนาอำเภอ ที่ ๓ การยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มประสิทธิภาพการบริการประชาชน**

#### แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
- ๒) ส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) การพัฒนาประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาเสพติด

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น หมายถึงแนวคิดหรือวิธีการที่บ่งบอกถึงลักษณะการเคลื่อนไหวขององค์กร ที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายที่ต้องการในอนาคตได้อย่างไร อันเป็นการตอบว่า “ท้องถิ่นจะไปถึงจุดหมายที่ต้องการได้อย่างไร” ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น จึงเป็นกรอบชี้แนะหรือส่วนหัวกระบวนของชุดแผนงาน ซึ่งเป็นการกำหนดวิธีการหรือขั้นตอนที่ท้องถิ่นเลือกที่ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์กำหนดไว้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลปอพลอยได้กำหนดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ดังนี้

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

“ตำบลที่เน้นพัฒนาคุณภาพชีวิต ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง พังเสียดพี่น้องประชาชน”



ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

##### ๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตร

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม และก่อสร้างปรับปรุงท่อและรางระบายน้ำ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะและการจัดให้มี ไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน

##### ๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมสวัสดิการของผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ติดเชื้อเอชไอวีและการส่งเสริมกิจกรรม ของครอบครัว

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยยึดหลักตามแนวทาง เศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพอนามัย

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ การป้องกันการเกิดโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ

##### ๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ก่อสร้างและปรับปรุงโรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ ชุมชน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อาคารอเนกประสงค์ รั้ว และเครื่องเล่นเด็ก

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนของโรงเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียน

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ การส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ การส่งเสริมกิจกรรมเพื่ออนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

##### ๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาอนุรักษ์ ฟื้นฟู และปรับปรุง สภาพแวดล้อมให้มีความยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การก่อสร้าง/ปรับปรุงสนามกีฬา สวนสาธารณะ สวนสุขภาพ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ



แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาด้านแหล่งท่องเที่ยวและปรับปรุงสภาพ  
ภูมิทัศน์ให้มีความสวยงาม สะอาด ทางสะดวก  
และมีความปลอดภัย

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การส่งเสริมอาชีพ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมเศรษฐกิจ การพัฒนาการประกอบ  
อาชีพ กลุ่มอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาส่งเสริมประชาธิปไตย

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรและองค์กร

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานอื่นๆ

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ  
และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร



## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามระเบียบกฎหมาย รวมถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ในการดำเนินการตามภารกิจ ด้านต่างๆ มีรายละเอียดสอดคล้องกับภารกิจการพัฒนา ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

-เป็นไปตามภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) การผังเมือง

-เป็นไปตามภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๖) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๗) การสาธารณสุขการ
- (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๙) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๑๐) การควบคุมอาคาร

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

-เป็นไปตามภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

-ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

-เป็นไปตามภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



- (๗) การจัดการศึกษา
- (๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๙) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๐) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๑) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

-เป็นไปตามภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล

- (๑) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

-เป็นไปตามภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนกิจ
- (๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

-ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๖) การท่องเที่ยว

-เป็นไปตามภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๗) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๘) การส่งเสริม การฝึก การประกอบอาชีพ
- (๙) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๑๐) การส่งเสริมการท่องเที่ยว



๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

-เป็นไปตามภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) คຸ້ມครอง ดุแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

-เป็นไปตามภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

-เป็นไปตามภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

-เป็นไปตามภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

-เป็นไปตามภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

-ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) การคຸ້ມครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๓) หามลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

-เป็นไปตามภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๗) กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด



การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนา  
ในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลปลอด  
เป็นไปด้วยความถูกต้อง ชัดเจน และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผน วางกลยุทธ์  
โดยใช้เทคนิค SWOT ANALYSIS ซึ่งจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลปลอด ได้ประเมินสถานภาพ  
การพัฒนาในปัจจุบันและความเป็นไปได้ในโอกาสการพัฒนาในอนาคต มีข้อมูลที่ได้จากการประเมินจากปัจจัย  
ต่างๆ ดังนี้

#### ปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายนอก จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก พบว่า ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมด้าน  
การเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และระเบียบกฎหมาย มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง  
ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรอยู่ในสภาพเป็นองค์กรที่ไร้พรมแดน  
ไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ เป็นยุคขององค์กรที่จำเป็นต้องเรียนรู้ สร้างศักยภาพและมาตรฐานของบุคลากร  
ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น หน้าที่ขององค์กรจำเป็นต้องสรรหาบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ  
มีความเหมาะสมกับงาน มีประสบการณ์ และมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และพัฒนาได้ เพื่อจะได้นำความรู้และ  
เทคนิคใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มที่ และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง  
สร้างขวัญกำลังใจ ดูแล รักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าเหล่านั้นไว้ เพื่อทำงานให้เกิดประโยชน์กับองค์กรและ  
ชุมชนต่อไปในอนาคต

#### ปัจจัยภายใน

ปัจจัยภายใน จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน พบว่า กระบวนการบริหารจัดการ ศักยภาพ  
คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปลอด พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง วัฒนธรรม  
องค์กร รวมถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ สรุปข้อมูลเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค  
และโอกาสในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปลอดในอนาคต ได้ดังนี้

#### จุดแข็ง (Strength)

๑. บุคลากรภายในองค์กรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
๒. หน่วยงานภาครัฐและประชาชนในพื้นที่มีการให้ความร่วมมืออย่างดี
๓. มีการนำระเบียบข้อกฎหมายมาใช้เป็นหลักในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหา
๔. มีการวางแผนและบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
๕. มีการวางแผนและปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายทุกขั้นตอน

#### จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. บางภารกิจอยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ ทำให้การประสานงานทำได้ล่าช้า
๒. ยังพบปัญหาเสพติดในพื้นที่
๓. งบประมาณในการดำเนินงาน/พัฒนา มีอยู่อย่างจำกัดและไม่เพียงพอ
๔. การถือปฏิบัติตามระเบียบบางเรื่องมีแนวทางการปฏิบัติไม่ชัดเจน
๕. ระบบบริหารงานไม่คล่องตัว ล่าช้า เนื่องจากบางภารกิจระเบียบกฎหมายไม่ได้  
ให้อำนาจปฏิบัติ หรือบางครั้งมีการกระจายภารกิจมาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ไม่ได้จัดสรรงบประมาณ  
มาด้วย



### โอกาส (Opportunity)

๑. ปัจจุบัน รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนขึ้น ในการถ่ายโอนอำนาจให้ท้องถิ่นทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีการกระจายอำนาจ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนชน ทำให้สามารถรับทราบปัญหาอุปสรรค และมีโอกาสที่จะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และตรงกับความต้องการหรือความเดือดร้อนหรือความต้องการของประชาชน

๔. การพัฒนาและการขยายตัวของเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ทำให้การสื่อสารหรือการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศของประชาชนมีช่องทางที่หลากหลาย ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว เพิ่มขึ้น

### อุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats)

๑. การจัดสรรงบประมาณน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. กฎ ระเบียบ และข้อกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง และบางครั้งไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและบริหารจัดการแบบบูรณาการ หรือการปฏิบัติงานบางภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบล



## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอยจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ได้วิเคราะห์และพิจารณาแล้วว่า ภารกิจตามข้อ ๕ สามารถนำมากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอยจำเป็นต้องดำเนินการ แบ่งเป็นสองส่วน ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมพื้นที่
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในหมู่บ้าน/ตำบล
๓. การบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรของชาติ และสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ
๔. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๖. การส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ/อุตสาหกรรมในครัวเรือนให้กับประชาชน

### ภารกิจรอง

ท่องเที่ยว

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและพัฒนาและปรับปรุงแหล่ง
๒. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา



**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วนราชการ กับ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒๗ อัตรာ เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในส่วนราชการสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และกองช่าง ทำให้เกิดปัญหาจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากปัญหาที่เกิดขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลังเพิ่ม โดยกำหนดตำแหน่งใหม่สำหรับรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และกองช่าง ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

ทั้งนี้ ในการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ จำนวน ๒ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย คำนึงถึงความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้ได้คุณภาพของงานและปริมาณที่ถูกต้องครบถ้วน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน โดยคาดว่าจะสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในการบริหารจัดการงบประมาณและใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคลากรมีการดำเนินการเท่าที่จำเป็น เพื่อให้เกิดความประหยัดและคุ้มค่า สามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเป็นไปอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งกำหนดไว้ (ไม่เกินร้อยละ ๔๐)

ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลบ่อพลอย (เดิม) จำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา ประกอบด้วย

-พนักงานส่วนตำบล	๑๘	อัตรา	มีคนครองตำแหน่ง	๑๓	อัตรา	ว่าง	๕	อัตรา
-พนักงานครู	๑	อัตรา	มีคนครองตำแหน่ง	๑	อัตรา	ว่าง	-	อัตรา
-พนักงานตามภารกิจ	๕	อัตรา	มีคนครองตำแหน่ง	๕	อัตรา	ว่าง	-	อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป	๒	อัตรา	มีคนครองตำแหน่ง	๑	อัตรา	ว่าง	๑	อัตรา

กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลบ่อพลอย (เพิ่ม) จำนวนทั้งสิ้น ๒ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) สังกัด งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม สำนักปลัด ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) สังกัดงานธุรการ กองช่าง ๑ อัตรารวมเป็น ๒ อัตรา



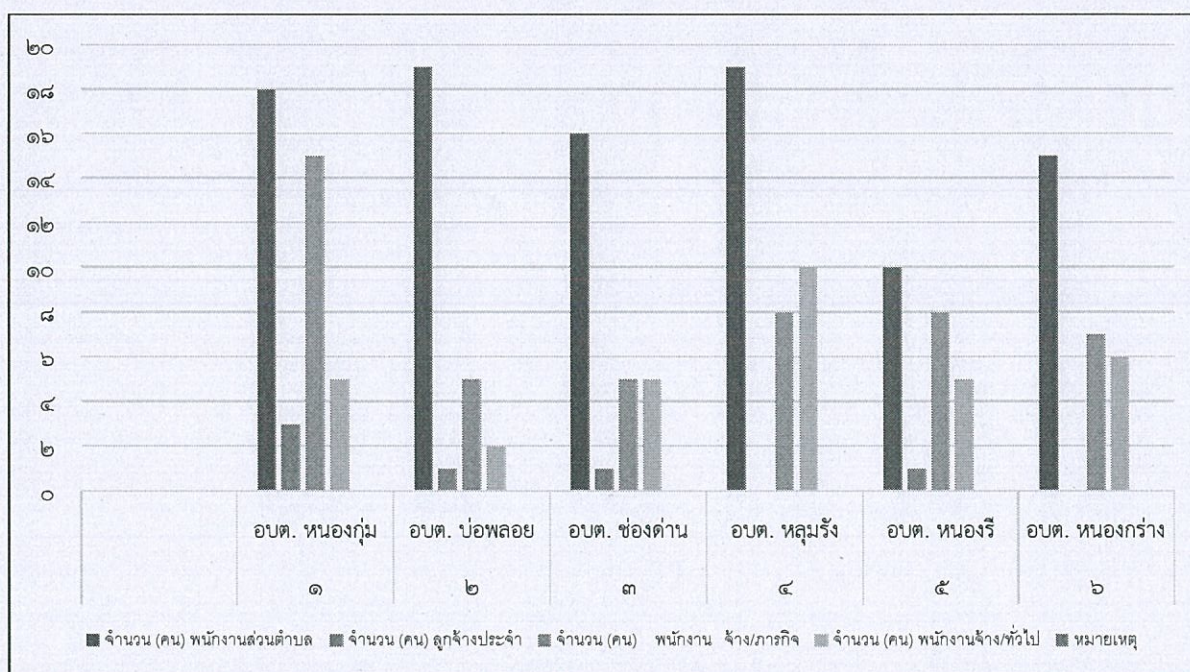
องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอยกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ก่อนกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ซึ่งผลการเปรียบเทียบของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีค่าเฉลี่ยอัตรากำลังใกล้เคียงกัน ดังนี้

#### จำนวนบุคลากร

ที่	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่	จำนวน (คน)				หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
๑	อบต.หนองกุ่ม	๑๘	๓	๑๕	๕	
๒	อบต.บ่อพลอย	๑๙	-	๕	๒	
๓	อบต.ช่องด่าน	๑๖	๑	๕	๕	
๔	อบต.หลุมรั้ง	๑๙	-	๘	๑๐	
๕	อบต.หนองรี	๑๐	๑	๘	๕	
๖	อบต.หนองกร่าง	๑๕	-	๗	๖	

#### การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

(แสดงเป็นภาพแผนภูมิกราฟแบบแท่ง)





## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปรับใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานการศึกษา</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานออกแบบ ก่อสร้างและควบคุมอาคาร</li> <li>- งานประสานสาธารณสุขปโภค</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานการศึกษา</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการเงินและงานบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานออกแบบ ก่อสร้างและควบคุมอาคาร</li> <li>- งานประสานสาธารณสุขปโภค</li> </ul>	<p>- กำหนดเพิ่มพนักงานส่วนตำบล (๑ อัตรา)</p> <p>- กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ (๑ อัตรา)</p>



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจและปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านต่างๆ จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ซึ่งมีการกิจอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ , พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยการวิเคราะห์ตำแหน่งของภารกิจที่จะดำเนินการว่าใช้บุคลากรตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน คุ่มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังปัจจุบัน หรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนในอนาคต

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเคลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอนการลาออก ฯลฯ
๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ ๒** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงาน ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

### แนวทางการวิเคราะห์ใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

- ๑) มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
- ๒) นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
- ๓) ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
- ๔) ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่หรือไม่ หรือควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
- ๕) สำรวจการปฏิบัติงานของลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
- ๖) การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัด รวดเร็ว หรือไม่
- ๗) พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ ความชำนาญ และมีความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
- ๘) ควรจัดฝึกอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่ในเรื่องใด เพื่อให้มีความสามารถ มีทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต



๙) มีการใช้คนเต็มศักยภาพหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐) หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ เพื่อช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพ ปริมาณงาน อย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน มีวิธีดำเนินการ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องมีสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาแต่ละปี ของ หน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน โดยมีการคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในแต่ละปีที่ผ่านมา

ละขึ้น

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่ ๑ คน จะใช้ทำงานแต่

การคำนวณวัน/เวลาทำงาน ตามมาตรฐานของราชการ มีวิธีการ ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	๑๐	วัน
ค่าเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน

วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี เท่ากับ ๒๓๐ วัน  
เวลางานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน เท่ากับ ๖ ชั่วโมง  
(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. , เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.)

เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ วัน x ๖ ชั่วโมง)  
เท่ากับ ๑,๓๘๐ ชั่วโมง หรือ (๑,๓๘๐ ชั่วโมง x ๖๐ นาที)  
เท่ากับ ๘๒,๘๐๐ นาที

สูตรในการคำนวณ

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการ จะใช้เวลาทำงานตามมาตรฐานนี้เป็น

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติ ผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนว สำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้าน สารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ



๒.๑ ต้องการศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานดังกล่าวในแต่ละส่วนราชการ ภารกิจที่จะต้องดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำเป็นต้องใช้บุคลากร เพื่อบริการปฏิบัติงานตามภารกิจของแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ซึ่งจะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุภารกิจตามที่ได้วางแผนงานภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นที่กำหนดไว้สรุปกำลังคนที่จะต้องกำหนดในแผนอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

พนักงานส่วนตำบล	จำนวนคนที่ต้องการ	๑๑	คน กำหนดเพิ่ม ๑ คน
พนักงานจ้าง	จำนวนคนที่ต้องการ	๖	คน

(๒) กองคลัง (๐๔)

พนักงานส่วนตำบล	จำนวนคนที่ต้องการ	๕	คน
พนักงานจ้าง	จำนวนคนที่ต้องการ	๑	คน

(๓) กองช่าง (๐๕)

พนักงานส่วนตำบล	จำนวนคนที่ต้องการ	๓	คน
พนักงานจ้าง	จำนวนคนที่ต้องการ	๑	คน กำหนดเพิ่ม ๑ คน

รวม อัตรารวม ๒๗ อัตรากำหนดเพิ่ม ๒ อัตรารวมเป็น ๒๙ อัตรารวม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในอนาคต ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใดจึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบรรจุข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้



บัญชีเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕  
 ตามมติ ก.อบต.จังหวัดกาญจนบุรี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕  
 องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง			กรอบอัตรากำลังที่ ต้องการใช้ ๓ ปี ข้างหน้า			ขอปรับปรุงในครั้งนี้ ( + เพิ่ม/ - ลด )			หมายเหตุ
			เดิม	ไม่ว่าง	ว่าง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน ท้องถิ่น	กลาง	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานตรวจสอบภายใน</b>												
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด</b>												
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>												
เจ้าพนักงานธุรการ ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b>												
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานการเจ้าหน้าที่</b>												
นักทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานสวัสดิการสังคม</b>												
นักพัฒนาชุมชน ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานการศึกษา</b>												
นักวิชาการศึกษา ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๔๔		คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>												
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง			กรอบอัตรากำลังที่ ต้องการใช้ ๓ ปี ข้างหน้า			ขอปรับปรุงในครั้ง นี้ ( + เพิ่ม / - ลด )			หมายเหตุ
			เต็ม	ไม่ว่าง	ว่าง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
			<b>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</b>									
นักวิชาการสาธารณสุข ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	-	-	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>												
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานการเงินและบัญชี</b>												
นักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>												
เจ้าพนักงานพัสดุ ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b>												
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง			กรอบอัตรากำลังที่ ต้องการใช้ ๓ ปี ข้างหน้า			ขอปรับปรุงในครั้งนี ( + เพิ่ม/ - ลด )			หมายเหตุ
			เดิม	ไม่ว่าง	ว่าง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
			กองช่าง									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ												
เจ้าพนักงานธุรการ ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานออกแบบ ก่อสร้าง และควบคุมอาคาร												
นายช่างโยธา ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
งานธุรการ												
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
รวม			๒๖	๒๐	๖	๒๖	๒๘	๒๘	-	+๒	-	

-ประมาณการรายรับ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รวมเงินอุดหนุน)	จำนวน	๔๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท
-ประมาณการรายจ่าย ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ งบบุคลากร (หมวดเงินเดือน) + งบดำเนินงาน (หมวดค่าตอบแทน) + งบกลาง (หมวดงบกลาง) คิดเป็นร้อยละ	จำนวน	๙,๕๕๕,๗๘๗ บาท ๒๓.๓๑
-ประมาณการรายรับ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ไม่รวมเงินอุดหนุน)	จำนวน	๓๘,๖๐๐,๖๐๐ บาท
-ประมาณการรายจ่าย ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ งบบุคลากร (หมวดเงินเดือน) + งบดำเนินงาน (หมวดค่าตอบแทน) + งบกลาง (หมวดงบกลาง) คิดเป็นร้อยละ	จำนวน	๙,๕๕๕,๗๘๗ บาท ๒๔.๗๖



๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลพอเพียง อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ไม่อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔ (๓)	๒๕๖๕ (๔)	๒๕๖๖ (๕)	๒๕๖๔ (๖)	๒๕๖๕ (๗)	๒๕๖๖ (๘)+(๖)+(๗)	๒๕๖๔ (๙)+(๖)	๒๕๖๕ (๑๐)+(๗)	๒๕๖๖ (๑๑)+(๖)+(๗)+(๘)				
๑	ปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น) ๐๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๑๑	บ.ท.กลาง	๑	๖๗๑,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๖,๔๕๐	๔๕,๖๗๐	๕๕,๖๗๐	๗๐๔,๐๕๐	๗๕๙,๗๒๐	๘๓๕,๖๗๐	๒๕๖๖	๒๕๖๕ (๘) (๙)+(๖)	๒๕๖๔ (๗) (๘)+(๖)	๒๕๖๖ (๑๑) (๑)+(๖)+(๗)+(๘)	ฐาน ๖๓,๖๗๐
๒	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๐๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๑๑	ป.ท./ช.ท.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๓,๓๒๐	๓๖๓,๓๒๐	๓๖๓,๓๒๐	๑๒,๐๐๐
๓	สำนักปลัด (๑๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นับบริหารงานทั่วไป) ๐๒-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	อก.ต้น	๑	๕๓๘,๐๐๐	๕๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๔๑,๓๒๐	๕๔๑,๓๒๐	๕๔๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๒๘,๐๐๐	๕๒๘,๐๐๐	๕๒๘,๐๐๐	๑๓,๓๒๐
๔	งานบริหารงานทั่วไป เจ้าพนักงานธุรการ ๐๒-๓-๐๑-๕๑๑๑-๐๑๑	ชำนาญงาน	๑	๓๐๗,๕๒๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๑๑,๐๕๐	๓๑๘,๕๗๐	๓๑๘,๕๗๐	๓๑๘,๕๗๐	๑๑,๐๕๐	๓๐๗,๕๒๐	๓๐๗,๕๒๐	๓๐๗,๕๒๐	๑๑,๐๕๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการ ๐๒-๓-๐๑-๕๑๑๑-๐๑๑	ป.ท./ช.ท.	๑	๒๓๐,๕๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๕,๖๕๐	๕,๖๕๐	๕,๖๕๐	๒๓๖,๑๕๐	๒๓๖,๑๕๐	๒๓๖,๑๕๐	๕,๖๕๐	๒๓๐,๕๐๐	๒๓๐,๕๐๐	๒๓๐,๕๐๐	๕,๖๕๐
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๕๑,๒๕๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๕๑,๒๕๐	๑๕๑,๒๕๐	๑๕๑,๒๕๐	-	๑๕๑,๒๕๐	๑๕๑,๒๕๐	๑๕๑,๒๕๐	๑๕๑,๒๕๐
๗	คนสวน	-	๑	๑๖๘,๗๒๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๑๗๕,๒๗๐	๑๗๕,๒๗๐	๑๗๕,๒๗๐	-	๑๖๘,๗๒๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๖๘,๗๒๐	๖,๕๕๐
๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๕๗,๕๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๖๓,๘๖๐	๑๖๓,๘๖๐	๑๖๓,๘๖๐	-	๑๕๗,๕๐๐	๑๕๗,๕๐๐	๑๕๗,๕๐๐	๖,๓๖๐
๙	พนักงานทั่วไป	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑๘,๘๐๐	๑๑๘,๘๐๐	๑๑๘,๘๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐,๘๐๐
๑๐	นักการภารโรง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐,๘๐๐
๑๑	งานนโยบายและแผน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๐๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	ปฏิบัติการ	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๓๔๘,๙๒๐	๓๔๘,๙๒๐	๓๔๘,๙๒๐	-	๓๓๖,๓๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๕๖๐
๑๒	งานการเงินเจ้าหน้าที่ นักทรัพยากรบุคคล ๐๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	ปฏิบัติการ	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๖๙,๔๘๐	-	๓๕๖,๑๖๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐

3,๖๗๐,๒๑๐



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔ (๓)	๒๕๖๕ (๔)	๒๕๖๖ (๕)	๒๕๖๔ (๑)+(๒)+(๓)	๒๕๖๕ (๔)+(๖)	๒๕๖๖ (๕)+(๗)	
๑๓	งานสวัสดิการภารกิจการ นักพัฒนาชุมชน ๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๑๐๑-๐๑	ชำนาญการ	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๕๒๐	๔๐๒,๖๐๐	๓๓,๕๕๐	
๑๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๒๔๓,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๐,๘๐๐	๒๖๑,๓๖๐	๒๗๒,๒๘๐	๒๑,๘๕๐	
๑๕	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๐๒-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๑	ชำนาญงาน	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๒๕,๕๘๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๖,๒๔๐	๒๑,๑๖๐	
๑๖	งานการศึกษา นักวิชาการศึกษา ๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๓๐-๐๑	ปฏิบัติการ	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๓๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๒๐๕,๓๒๐	๒๑๗,๕๒๐	๑๗,๕๒๐	
๑๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.แม่พหลอย ครู ๐๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๔๔	ศศ.๑	๑	๒๗๐,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	การมาจัดสรรเงินอุดหนุน	
๑๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	-	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างยุบ ๑ ศ.ศ. ๖๐	
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างยุบ ๑ ศ.ศ. ๖๐	
๒๐	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	
๒๑	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม นักวิชาการสาธารณสุข (กำหนดเพิ่ม) ๐๒-๓-๐๑-๓๖๐๑๐๑-๐๑	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ๓๖๗,๓๒๐	
๒๒	กองคลัง (๐๔) ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๑	อก.ต้น	๑	๔๓๒,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๔๖๘,๓๐๐	๔๘๕,๘๘๐	๕๐๘,๕๕๐	๔๑,๕๕๐	

องค์การบริหารส่วนตำบลพหลอย

2024, 400



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า	อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔ (๓)	๒๕๖๕ (๔)	๒๕๖๖ (๕)		๒๕๖๔ (๑)+(๒)+(๓)
๒๓	งานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยพนักงานธุรการ	-	๑	๑๕๕,๓๖๐	-	-	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๕๘๐	๖,๙๒๐	๑๕๓,๒๔๐	๑๕๙,๙๒๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๓,๒๖๐	๒๕๖๖ งบ.ปัจจุบัน
๒๔	งานการเงินและบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๑	-	-	-	๑๒,๕๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๒๕๔,๘๐๐	๒๖๒,๖๔๐	๒๗๐,๐๘๐	๓๒,๕๕๐	
๒๕	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๓,๐๐๐	
๒๖	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๒๕๕,๐๐๐	-	-	๑	-	-	-	๕,๙๖๐	-	-	๒๖๖,๙๖๐	-	-	(แก้ไขแผนเล็ก)	
๒๗	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๒๕๕,๓๒๐	-	-	๑	-	-	-	๕,๒๔๐	๑๐,๕๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๓๕,๙๖๐	๒๔๕,๘๐๐	๒๕๕,๙๖๐	๒๑,๖๒๐	
๒๘	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๓๓๓,๖๔๐	-	-	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๒๓,๕๒๐	๓๓๗,๐๘๐	๓๕๐,๑๖๐	๒๕,๖๘๐	
๒๙	กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อก.ต้น	๑	๕๓๕,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๗๑,๘๐๐	๕๘๕,๔๒๐	๕๙๙,๐๔๐	๓๒,๘๐๐	
๓๐	งานธุรการ เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./พง.	๑	๒๕๕,๓๒๐	-	-	๑	-	-	-	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๒๕๐,๓๖๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๒,๓๒๐	๒๕,๕๖๕	
๓๑	งานออกแบบก่อสร้างและควบคุมอาคาร นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๒๕๕,๘๔๐	-	-	๑	-	-	-	๑๐,๕๒๐	๑๑,๒๒๐	๑๑,๕๒๐	๒๔๕,๓๒๐	๒๕๖,๐๔๐	๒๖๑,๕๖๐	๑๑,๕๕๐	

๐๖/๑๑/๒๕๖๕



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ไม่อยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไปในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ช้างหน้า		อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด		การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ				
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔ (๑)+(๒)+(๓)	๒๕๖๕ (๓)	๒๕๖๖ (๔)		๒๕๖๔ (๕)	๒๕๖๕ (๖)	๒๕๖๖ (๗)+(๘)+(๙)	
๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																			
(๔)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑																	
(๕)	รวม		๓๒	๔,๑๒๐,๔๘๐	๒๓๕,๐๐๐		๓๐	๓๒	-	-	๑๑๒,๕๐๐	๔,๕๐๐								
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑.๕%																			
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (รวมเงินอุดหนุน) = ๓๕,๐๐๐,๐๐๐

รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = ๔,๕๐๐,๐๐๐

คิดเป็นร้อยละ = ๑๒.๓๑

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) = ๓๕,๖๕๐,๐๐๐

รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = ๔,๕๕๕,๕๕๗

คิดเป็นร้อยละ = ๑๒.๗๖

22,200,000

13,04

2,341,940

1,201,295.50

9,693,256.50

49.21

องคการบริหารส่วนตำบลพलय



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

มติ ก.อบต.จังหวัดกาญจนบุรี ครั้งที่ /๒๕๖๕ เมื่อวันที่ สิงหาคม ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

งานตรวจสอบภายใน  
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.ชก.)

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
หัวหน้าสำนักปลัด  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น-กลาง)

- ๑. งานบริหารงานทั่วไป
- ๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓. งานการเจ้าหน้าที่
- ๔. งานสวัสดิการสังคม
- ๕. งานการศึกษา
- ๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๗. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

กองคลัง  
ผู้อำนวยการกองคลัง  
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น-กลาง)

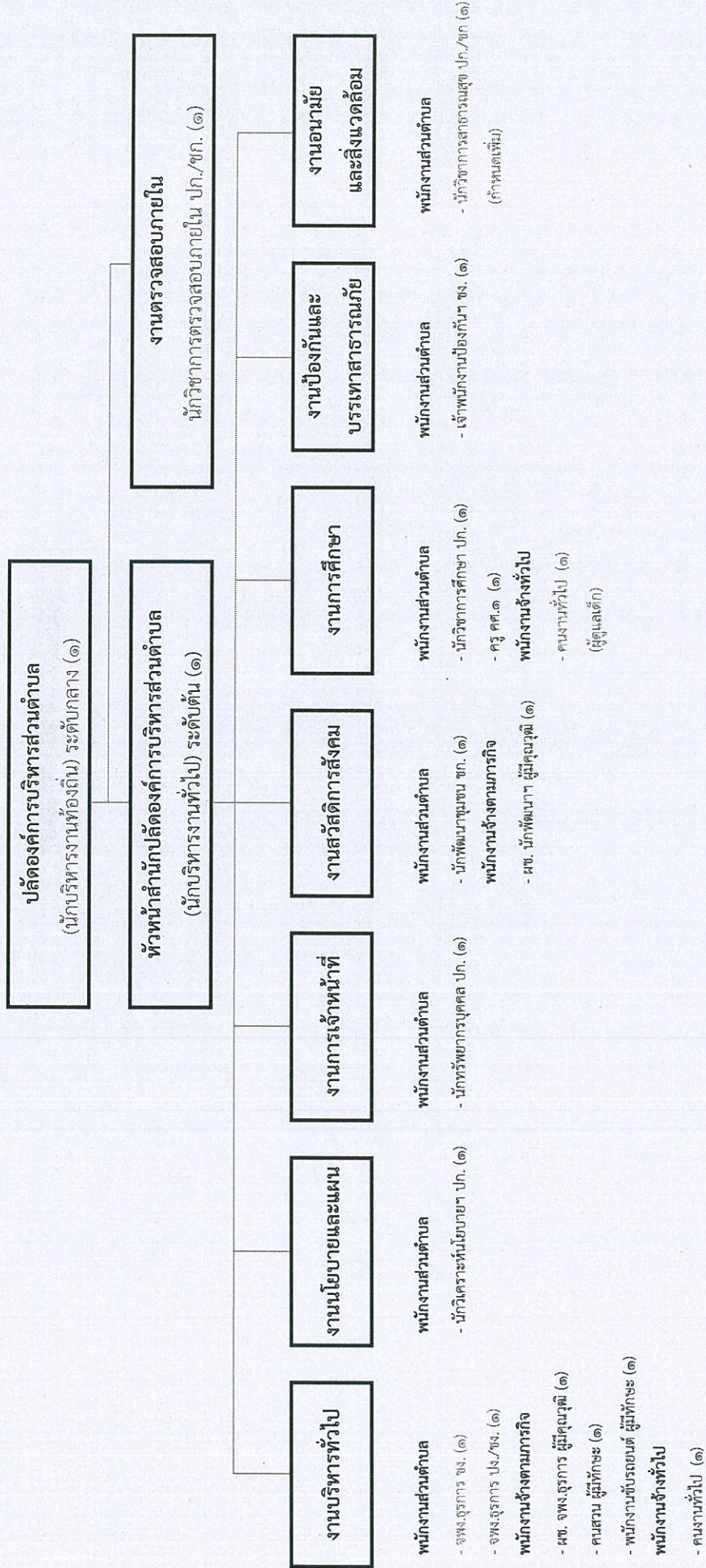
- ๑. งานธุรการ
- ๒. งานการเงินและบัญชี
- ๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๔. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

กองช่าง  
ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น-กลาง)

- ๑. งานธุรการ
- ๒. งานออกแบบก่อสร้าง และควบคุมอาคาร
- ๓. งานประสานสาธารณูปโภค



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

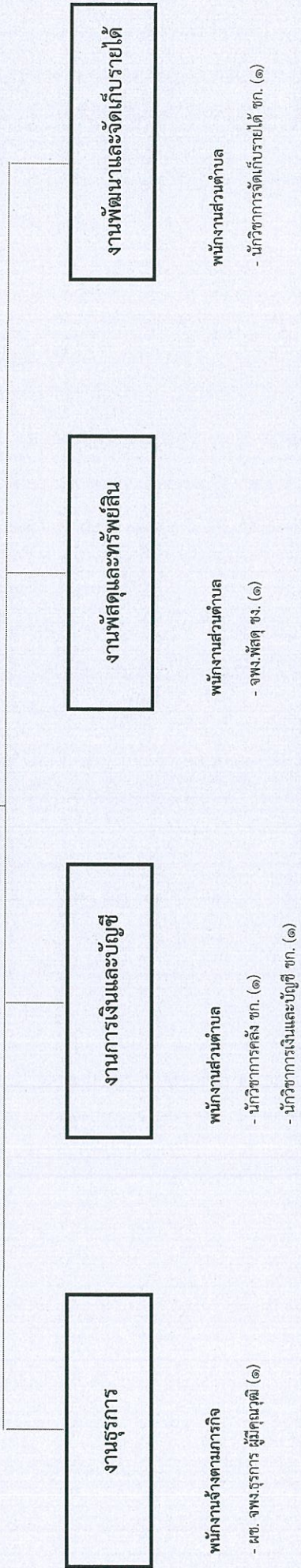


ระดับ	พนักงานส่วนตำบล										ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป			รวม ทั้งสิ้น (๑) + (๒)		
	ประเภททั่วไป		ประเภทวิชาการ		อำนาจการ ท้องถิ่น		บริหารงาน ท้องถิ่น		ครู	รวม (๑)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง			รวม (๒)	
	ชง.	อ.ว.	ชก.	ชพ.	ชช.	ชช.	ชช.	ชช.				ปก./ชก.	สูง			กลาง
มีนครอง	-	๒	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๔	๑	๕	๑๓	
ว่าง	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๕	
																๑



โครงสร้างขององค์กร

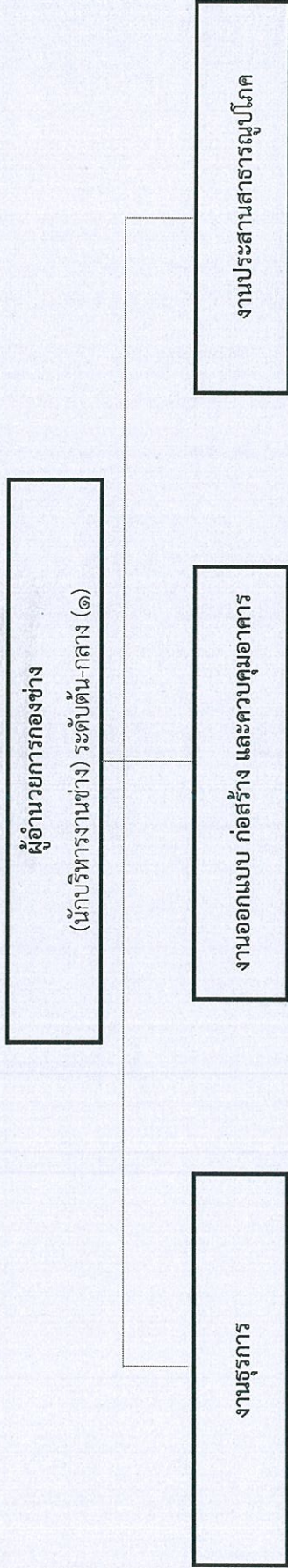
ผู้อำนวยการกองคลัง  
(นักบริหารงานคลัง) ระดับต้น (๑)



ระดับ	พนักงานส่วนตำบล										รวม ทั้งสิ้น (๑) + (๒)		
	ประเภททั่วไป		ประเภทวิชาการ				อำนาจการ ท้องถิ่น		รวม จ้าง การกิจ	รวม ทั่วไป			
	ปง. ชง.	อว. ปง./ชง.	ปก. ชก.	ชพ. ชช.	ปค./ชก. ชก.	ต้น	กลาง	สูง					
มีนครอง	-	-	-	-	-	๓	-	-	๑	-	-	๑	-
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
									๕			๑	



โครงสร้างของกองช่าง



พนักงานส่วนตำบล

- จพง.ธุรการ ปง./ชง. (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผช. จพง.ธุรการ ผู้มีคุณวุฒิ (๑)

(กำหนดเพิ่ม)

พนักงานส่วนตำบล

- นายช่างโยธา ชง. (๑)

พนักงานส่วนตำบล													
ระดับ	ประเภททั่วไป			ประเภทวิชาการ			อำนาจการ ท้องถิ่น		รวม (๑)	ลูกจ้างประจำ ประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป		รวม ทั้งสิ้น (๑)+(๒)
	ปง. ชง.	อว. ปง./ชง.	ป.ก. ชก./ชช.	ป.ก. ชก./ชช.	ป.ก./ชก. ชช.	ตัน	กลาง	สูง			ภารกิจ	ทั่วไป	
มีคุณครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑
ว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๒



๑๑. บัญชีแสดงจัดคั่นลงสู่ตำแหน่งและภารกิจตามเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑	-ว่าง - (ขอใช้บัญชีกรมฯ)	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๐๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘,๐๕๐ (๕๕,๖๗๐X๑๒) ค่ากลาง จด.	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๗๒๖,๐๕๐	
๒	-ว่าง - (ขอใช้บัญชีกรมฯ)	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๐๒-๓-๐๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (วิชาการ)	ป.ก./ช.ก.	๐๒-๓-๐๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (วิชาการ)	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๖๐ (๒๔,๖๑๐X๑๒) ค่ากลาง จด.	-	๓๕๕,๓๖๐	
๓	นางสาวรณีน เชื้องาม	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๗๖๐ (๓๖,๓๑๐X๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๔๘๗,๗๖๐	
๔	นางณัฐิกา สาริณี	อนุปริญญา สาขาการพัฒนา ชุมชน	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ทั่วไป)	ช.ง.	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ทั่วไป)	ช.ง.	๓๕๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐X๑๒)	-	๓๕๑,๑๖๐	
๕	-ว่าง - (ดำเนินการสรรหา)	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ทั่วไป)	ป.ง./ช.ง.	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ทั่วไป)	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๕๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒) ค่ากลาง จด.	-	๒๔๗,๕๐๐	
๖	นางสาวนันทวัน จันทร์สอน	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (วิชาการ)	ป.ก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (วิชาการ)	ป.ก.	๒๔๘,๒๕๐ (๒๐,๗๒๐X๑๒)	-	๒๔๘,๒๕๐	
๗	นางปริมดา เจียมเจริญ	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (วิชาการ)	ป.ก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (วิชาการ)	ป.ก.	๒๒๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐X๑๒)	-	๒๒๒,๕๖๐	
๘	นางมนต์กวี เล็งงา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ประมง)	๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน (วิชาการ)	ช.ก.	๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน (วิชาการ)	ช.ก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๒๐X๑๒)	-	๔๐๒,๗๒๐	
๙	นายอัครเดช รัตนธรรม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชา เครื่องกล	๐๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ทั่วไป)	ช.ง.	๐๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ทั่วไป)	ช.ง.	๒๕๕,๒๕๐ (๒๑,๑๔๐X๑๒)	-	๒๕๕,๒๕๐	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินพื้นที่อื่นๆ	
๑๐	นางสาวปทุมมาท โพธิ์ทอง	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	๐๒-๓๐-๑๑-๓๘๐๓๐-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา (วิชาการ)	ปก.	๐๒-๓๐-๑๑-๓๘๐๓๐-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา (วิชาการ)	ปก.	๒๑๐,๘๕๐ (๑๗,๕๗๐X๑๒)	-	๒๑๐,๘๕๐	
<b>พนักงานครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย</b>												
๑๑	นางสาวศิริวรรณ ทิพย์วรรณ	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๐๒-๓๐-๑๑-๓๖๐๑๑-๑๕๔	ครู	ค.ศ.๑	๐๒-๓๐-๑๑-๓๖๐๑๑-๑๕๔	ครู	ค.ศ.๑	๒๔๗,๐๐๐ (๒๔,๗๕๐X๑๒)	-	๒๔๗,๐๐๐	
๑๒	-กำหนดตำแหน่งใหม่-	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข	๐๒-๓๐-๑๑-๓๖๐๑๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๐๒-๓๐-๑๑-๓๖๐๑๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข (วิชาการ)	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒) ค่ากลาง จต.	-	๓๕๕,๓๒๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๑๓	นางสาวแคทรียา สมานทรัพย์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการคุณภาพ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีความรู้)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีความรู้)	-	๑๓๓,๕๐๐ (๑๔,๕๕๐X๑๒)	-	๑๓๓,๕๐๐	
๑๔	นางสาวสุกิสรา บุญนิม	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต (ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ผู้มีความรู้)	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ผู้มีความรู้)	-	๒๖๒,๒๐๐ (๒๑,๘๕๐X๑๒)	-	๒๖๒,๒๐๐	
๑๕	นายสุพาส วิเศษสิงห์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนสวน (ผู้มีทักษะ)	-	-	คนสวน (ผู้มีทักษะ)	-	๑๔๒,๗๒๐ (๑๖,๐๖๐X๑๒)	-	๑๔๒,๗๒๐	
๑๖	นายเทพพร ทีศรีเรือ	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๓๗,๘๕๐ (๑๔,๘๒๐X๑๒)	-	๑๓๗,๘๕๐	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๑๗	นางสาวนิตยา ประโยชน์ยิ่ง	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐	
๑๘	-ว่าง-		-	คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐	



กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลพอพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑	นางสาวจรรยา ชื่นชมน้อย	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๔๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐X๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๔๐,๖๐๐
๒	นางอารีรัตน์ ธารใหม่	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (วิชาการ)	ชก.	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (วิชาการ)	ชก.	๓๘๘,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐X๑๒)	-	-	๓๘๘,๔๐๐
๓	นางศรีธยา โพธิ์บอน	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง (วิชาการ)	ชก.	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง (วิชาการ)	ชก.	๓๘๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐X๑๒)	-	-	๓๘๖,๐๐๐
๔	นางสาวกัญฉวี แซ่เฮง	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (วิชาการ)	ชก.	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (วิชาการ)	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๘,๖๘๐X๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๕	นางสาววรรณา บัวซ้อน	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต การบัญชีการเงิน	๐๒-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ทั่วไป)	ชง.	๐๒-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ทั่วไป)	ชง.	๒๕๘,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐X๑๒)	-	-	๒๕๘,๔๔๐
๖	ลูกจ้างประจำ-ยุติก-			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ทั่วไป)			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ทั่วไป)					
๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวศศิธร ภูษธร	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต เทคโนโลยีสารสนเทศ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคุณวุฒิ)					๑๕๘,๕๒๐ (๑๓,๒๖๐X๑๒)



กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑	- วัง - (ขอใช้บัญชีรวม)	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐X๑๒) ค่ากลาง จต.	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๒	- วัง - (ดำเนินการสรรหา)	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ	๐๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ทั่วไป)	ป.จ./ช.ง.	๐๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ทั่วไป)	ป.จ./ช.ง.	๒๔๗,๔๐๐ (๒๔,๘๐๕X๑๒)	-	-	๒๔๗,๔๐๐
๓	นายโกวิท เหมือนอ่ำ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต ก่อสร้าง	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา (ทั่วไป)	ช.ง.	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา (ทั่วไป)	ช.ง.	๓๒๔,๘๘๐ (๒๗,๔๘๐X๑๒)	-	-	๓๒๔,๘๘๐
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	- กำหนดตำแหน่งใหม่-								๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐X๑๒)	๑๓๖,๘๐๐

หมายเหตุ : ฐานอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๕



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

### แนวทางการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์แก่ประชาชน โดยให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพภายในห้วงระยะเวลาตามแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาบุคลากรใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ โดยผู้บังคับบัญชา การจัดประชุมย่อยในส่วนราชการเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน ฯลฯ

### การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กร หรือหน่วยงาน ในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต ดังนั้นการวิเคราะห์ SWOT จึงเรียกได้ว่าเป็น การวิเคราะห์ สภาพการณ์ (Situation Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จัก สภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์ โอกาส อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กร ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นจะส่งผลต่อองค์กรหรือไม่ และจุดแข็ง จุดอ่อน ความสามารถ โอกาสด้านต่างๆ ที่องค์กรมีอยู่จะทำให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไร การวิเคราะห์ข้อมูล เหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดกลยุทธ์และการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของ องค์กรที่เหมาะสม โดยการวิเคราะห์ต้องสำรวจจากสภาพแวดล้อม ซึ่งแบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ สภาพแวดล้อม ภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีรายละเอียด ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านความตั้งใจ การให้ความร่วมมือในการทำงาน การทำงานเชิง บูรณาการ จุดแข็งด้านงบประมาณ จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล ฯลฯ องค์กรจะต้องหาและใช้ประโยชน์จากจุด แข็ง ในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาปัญหาและวิธีในการ แก้ปัญหานั้น



## ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรที่ช่วยเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจัดการองค์กร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมนั้น และต้องพยายามแก้ไขหรือปัญหาขจัดอุปสรรคต่างๆ เหล่านั้นให้หมดสิ้นไป

## ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายใน (SWOT)

### ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย (ระดับตัวบุคลากร)

#### จุดแข็ง S

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในท้องถิ่น และพื้นที่ใกล้ อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๕ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนา ศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

#### จุดอ่อน W

๑. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

#### โอกาส O

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดโอกาสในการประสานความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. บุคลากรในองค์กรมีความจริงใจในการพัฒนาท้องถิ่น มีความเสียสละ สามารถอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ประชาชนยังมีความคาดหวังในการทำงานของคณะผู้บริหารและ สมาชิก อบต. ในฐานะตัวแทนประชาชน

#### ข้อจำกัด T

๑. บุคลากรส่วนใหญ่ มีเงินเดือน/ค่าตอบแทนน้อย มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่ตำบลบ่อพลอยมีขนาดใหญ่ ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ มีไม่เพียงพอในการให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ



## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย (ระดับองค์กร)

### จุดแข็ง S

๑. บุคลากรมีความรักถิ่น ไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงาน
๒. การเดินทางสะดวก ทำงานเกินเวลาได้
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในคณะผู้บริหาร และสมาชิก อบต. ในฐานะตัวแทนประชาชน
๔. มีการส่งเสริมการศึกษา และฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

### จุดอ่อน W

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ในบางส่วนราชการ
๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง มีปัญหาหลากหลายด้าน แต่มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อภารกิจอำนาจหน้าที่
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

### โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมืออย่างดีในการพัฒนา
๒. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และประชาชน มีความคุ้นเคยกัน ทำให้ง่ายต่อการประสานงาน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ รู้ทัศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ มีการศึกษาและได้รับคุณวุฒิสูงขึ้น (ปริญญาตรี /ปริญญาโท) เพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงาน มีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรให้บรรลุเป้าประสงค์ โดยสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### ข้อจำกัด T

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ บางสายงานความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
๓. งบประมาณน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ



**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย**

โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำ ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งกำหนดให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยินยอมทำตามสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย จึงประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน โดยไม่หวังประโยชน์ส่วนตน รวมถึงรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล ยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม โดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ



พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไประเบียบ ตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล ยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ประกาศ ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอยนี้ จัดทำขึ้นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

#### มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอยทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง



- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพุดิตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

### จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๑ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล บ่อพลอย ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพและรักษาระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ข้อ ๒ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล บ่อพลอย ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๓ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล บ่อพลอย ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๔ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล บ่อพลอย ต้องไม่ประพุดิตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๕ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล บ่อพลอย ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๖ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล บ่อพลอย ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๗ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล บ่อพลอย ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๘ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล บ่อพลอย ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๙ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล บ่อพลอย ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ



ข้อ ๑๐ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล บ่อพลอย ต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้ โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๑ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล บ่อพลอย ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็น





# ภาคผนวก







ที่ กจ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๕๖๖๗

ศาลากลางจังหวัดกาญจนบุรี  
ถนนแสงชูโต กจ ๗๑๐๐๐

กัณยายน ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัดกาญจนบุรี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีเห็นชอบฯ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติต่อไป รายละเอียดปรากฏตามมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งสามารถเปิดดูที่เว็บไซต์สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรี [www.kanchanaburilocal.go.th](http://www.kanchanaburilocal.go.th)

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติ ก.อบต.จังหวัดกาญจนบุรี เมื่อได้ออกคำสั่งและเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติ/จัดทำทะเบียนประวัติแล้วให้รายงาน ก.อบต.จังหวัด ภายใน ๕ วันนับแต่วันที่ออกคำสั่ง

ขอแสดงความนับถือ

นายกองเอก

(พงศธร ศิริสาคร)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดกาญจนบุรี

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๓๔๕๑-๑๒๗๓ ต่อ ๑๐๒

โทรสาร ๐-๓๔๕๑-๑๒๗๓ ต่อ ๑๐๘

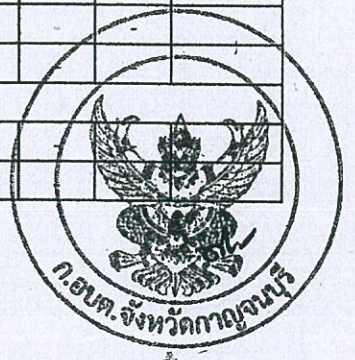


บัญชีเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

มติ ก.อบต.จังหวัดกาญจนบุรี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนราชการ	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			ขอปรับปรุงในครั้ง (+ เพิ่ม / - ลด)			หมายเหตุ
			เดิม	ไม่ว่าง	ว่าง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานตรวจสอบภายใน</b>												
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด</b>												
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>												
เจ้าพนักงานธุรการ ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b>												
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานการเจ้าหน้าที่</b>												
นักทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานสวัสดิการสังคม</b>												
นักพัฒนาชุมชน ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานการศึกษา</b>												
นักวิชาการศึกษา ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๐-๑๔๔		คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>												
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</b>												
นักวิชาการสาธารณสุข ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	-	-	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	





ส่วนราชการ	ประเภท	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง			กรอบอัตรากำลังที่ ต้องการใช้ ๓ ปีข้างหน้า			ขอปรับปรุงในครั้งนี้ ( + เพิ่ม/ - ลด )			หมายเหตุ
			เดิม	ไม่ว่าง	ว่าง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง</b>												
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานการเงินและบัญชี</b>												
นักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>												
เจ้าพนักงานพัสดุ ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b>												
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>												
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานธุรการ</b>												
เจ้าพนักงานธุรการ ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานออกแบบ ก่อสร้าง และควบคุมอาคาร</b>												
นายช่างโยธา ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
<b>งานธุรการ</b>												
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
<b>รวม</b>			๒๖	๒๐	๖	๒๖	๒๘	๒๘	-	+๒	-	

-ประมาณการรายรับ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน  
(รวมเงินอุดหนุน)

-ประมาณการรายจ่าย ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน  
งบบุคลากร (หมวดเงินเดือน) + งบดำเนินงาน (หมวดค่าตอบแทน) + งบกลาง (หมวดงบกลาง)  
คิดเป็นร้อยละ

-ประมาณการรายรับ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน  
(ไม่รวมเงินอุดหนุน)

-ประมาณการรายจ่าย ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕  
งบบุคลากร (หมวดเงินเดือน) + งบดำเนินงาน (หมวดค่าตอบแทน) + งบกลาง (หมวดงบกลาง)  
คิดเป็นร้อยละ



๔๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๙,๕๕๕,๗๘๗ บาท

๓๘,๖๐๐,๖๐๐ บาท

๙,๕๕๕,๗๘๗ บาท

๒๕.๗๖



รายงานการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖  
วันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมพลอยไพฑูริย์ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

ผู้มาประชุม

๑. นายสนอง วิเศษสิงห์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวจรรยา ชื่นขมน้อย	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
	รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๓. นายโกวิทย์ เหมือนอ่ำ	นายช่างโยธาชำนาญงาน	กรรมการ
	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	
๔. นางสาววรรณ เชื้องาม	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๔. นางปริญดา เจียมเจริญ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ที่ ๒๔๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อทำหน้าที่วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจส่วนราชการตามกฎหมายจัดตั้งและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และสอดคล้องกับระเบียบกฎหมายพระราชบัญญัติราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมถึงกำหนดลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี และพิจารณาให้ความเห็นชอบ เสนอแนะ ทบทวน หรือขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย ๑ (คำสั่งคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)

ที่ประชุม

- รับทราบ



- ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่าน  
- ไม่มี
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา  
- ไม่มี
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา
- ประธานฯ ขอให้คณะกรรมการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ตามโครงสร้างเดิม และพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอยตามโครงสร้างใหม่ รวมถึงวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ภารกิจ การประเมินความต้องการกำลังคน ภาระค่าใช้จ่าย แผนอัตรากำลัง และพิจารณาการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ที่จะกำหนดใหม่ จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้
- ๑) พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัดสำนักปลัด
  - ๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองช่าง และพิจารณาภาระค่าใช้จ่ายงบบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ ตามโครงสร้างใหม่
- ปลัดองค์การฯ ในการประชุมครั้งนี้ เป็นการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ครั้งที่ ๓ เพื่อพิจารณาเห็นชอบให้มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ในส่วนราชการ จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งการกำหนดตำแหน่งใหม่ในครั้งนี้ กำหนดเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ขอให้หัวหน้าสำนักปลัดและนักทรัพยากรบุคคลได้ชี้แจงเหตุผลและข้อมูลเบื้องต้นในการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ในครั้งนี้ เชิญฝ่ายเลขาฯ
- เลขานุการฯ ขอบขอบคุณท่านประธาน สำหรับตามที่ได้มีส่วนราชการ ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และกองช่าง ได้ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเอกสารที่ได้แจกให้ทุกท่านแล้ว ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ณ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๔ (รวมเงินอุดหนุน) ก่อนการกำหนดตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ ๑๙.๘๖ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗๕ เป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่กำหนดไว้ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และเมื่อมีการปรับปรุงตำแหน่ง ทั้ง ๒ ตำแหน่ง ค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพิ่มขึ้นอยู่ที่ (รวมเงินอุดหนุน) คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓๑ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗๖ ซึ่งจะเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และปี ๒๕๖๖
- ผู้ช่วยเลขาฯ ขอชี้แจงเพิ่มเติม ในการคิดภาระค่าใช้จ่ายในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะเป็นการปฏิบัติตามหนังสือชักชวนของ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขอให้คณะกรรมการได้พิจารณา รายละเอียดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามเอกสารแนบท้าย ๒ (บัญชีภาระค่าใช้จ่ายฯ)



ประธานฯ ขอให้ส่วนราชการ หัวหน้าสำนักปลัด และผู้อำนวยการกองช่าง ได้ชี้แจง เหตุผลและข้อมูลในการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ ตามลำดับ

เลขานุการฯ ปัจจุบันสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย มีภารกิจและปริมาณ งานด้านสาธารณสุขหลายด้านแต่ยังไม่มีบุคลากรดูแลรับผิดชอบโดยเฉพาะ ประกอบกับ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ที่แพร่ ระบาดเป็นวงกว้างภายในประเทศและส่งผลกระทบต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของ ประชาชนทั้งในเขตพื้นที่ตำบลบ่อพลอยและเขตพื้นที่อื่น องค์การบริหารส่วนตำบล บ่อพลอย ในฐานะหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ที่มีภารกิจหน้าที่ดูแลคุณภาพชีวิตประชาชน ทั้งการป้องกัน ฝ้าระวังการระบาดของโรคติดต่อ การควบคุมโรค การให้ความช่วยเหลือ ดูแลประชาชนในพื้นที่จึงเป็นภารกิจจำเป็น ประกอบกับภารกิจงานด้านสาธารณสุขอื่นๆ ซึ่งในปัจจุบันมีความหลากหลายและมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น เพื่อให้การให้บริการสาธารณสุขกับประชาชนเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ศักยภาพ และรองรับปริมาณที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สำนักปลัด จึงมีความ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องขอกำหนดตำแหน่งผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นขึ้น ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ) งาน อนามัยและสิ่งแวดล้อม สังกัด สำนักปลัด เพื่อให้การบริการประชาชนมีความสะดวก รวดเร็ว เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี


ผู้อำนวยการกองช่าง ปัจจุบันกองช่าง ประสบปัญหาขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านเอกสาร เนื่องจากเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงานเกษียณราชการไปตั้งแต่เดือนกันยายน ๒๕๖๔ โดยมีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการว่างอยู่ ซึ่งได้ขอให้งานการ เจ้าหน้าที่ประจำศรีบ่อพลอยและมีการประกาศประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายแล้ว แต่ยังไม่ผู้ แจ้งความประสงค์มาดำรงตำแหน่ง ทำให้ขณะนี้ยังไม่มีบุคลากรปฏิบัติงาน แต่ปริมาณ งาน ภารกิจงานด้านการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานด้านก่อสร้างด้านโครงสร้าง พื้นฐานต่างๆ ตามอำนาจหน้าที่เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอยยังมีอย่างต่อเนื่อง พอไม่มีผู้ปฏิบัติงานเฉพาะจึงทำให้ งานล่าช้า จึงจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ในตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานและภารกิจดังกล่าว

ประธานฯ ตามที่หัวหน้าส่วนราชการได้ชี้แจงเหตุผลให้กับคณะกรรมการทุกท่านได้ รับทราบแล้ว มีคณะกรรมการท่านใดจะสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีผมขอ มติที่ประชุมในการพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่ม

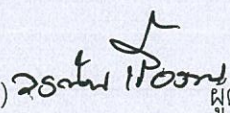
ที่ประชุม ...



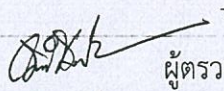
- ที่ประชุม มีมติเห็นชอบการให้มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่จำนวน ๒ อัตรา ในแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้
๑. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/  
ชำนาญการ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม สังกัด สำนักปลัด
  ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ งานธุรการ  
สังกัด กองช่าง
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคลรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเสนอขอ  
ความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรีต่อไป
- เลขานุการฯ รับทราบ และขอแจ้งหัวหน้าส่วนราชการที่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ในครั้ง  
นี้ได้เตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องในการชี้แจงต่อคณะกรรมการปรับปรุงแผนของจังหวัด  
ตั้งแต่บัดนี้ โดยให้แล้วเสร็จก่อนการไปประชุมชี้แจงต่อคณะกรรมการปรับปรุงแผนของ  
จังหวัด อย่างน้อย ๓ วัน
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)  
- ไม่มี
- ประธานฯ มีท่านใดจะเสนอต่อที่ประชุมอีกหรือไม่ หากไม่มี ขอขอบคุณคณะ  
กรรมการฯ ทุกท่าน ขอปิดประชุมการประชุมเพียงเท่านี้
- เลิกประชุม เวลา ๑๑.๔๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดรายงานการประชุม  
(นางปริณดา เจียมเจริญ)

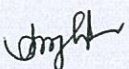
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นางสาววรรณ เชื้องาม)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นางสาวจิริยา ชื่นชมน้อย)

กรรมการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม  
(นายสนอง วิเศษสิงห์)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



รายชื่อผู้เข้าประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖  
วันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมพลอยไพลิน องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายสนอง วิเศษสิงห์	ประธานกรรมการ	
๒.	นางสาวจรรยา ชื่นชมน้อย	กรรมการ	
๓.	นายโกวิทย์ เหมือนอ่ำ	กรรมการ	
๔.	นางสาววรรณ เชื้องาม	กรรมการและเลขานุการ	
๕.	นางปรีณดา เจียมเจริญ	ผู้ช่วยเลขานุการ	





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เลขาธิการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง โทร. ๐ ๓๔๕๑ ๐๘๔๘

ที่ ๗๑๙๐๑/๒๖๑

วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ประชุมพิจารณาการกำหนดตำแหน่งใหม่ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

### เรื่องเดิม

ตามประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔ แล้วนั้น

### ข้อเท็จจริง

ด้วย สำนักปลัด และกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย มีภารกิจและปริมาณงานเพิ่ม และแจ้งความสงค์ขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๒ อัตรา ประกอบด้วย ๑. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.ชก.) ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัด และ ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง

ดังนั้น เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอยได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย เพื่อทำหน้าที่พิจารณาการกำหนดตำแหน่งใหม่ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ แล้ว ประกอบด้วย

- |  |                          |
|--|--------------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล             | เป็น ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล             | เป็น กรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | เป็น กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | เป็น กรรมการ             |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด                      | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคลหรือเจ้าพนักงานธุรการ | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ    |

### ข้อระเบียบ

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖



ข้อพิจารณา

เพื่อให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อชี้แจงและพิจารณาการกำหนดตำแหน่งใหม่ ดังกล่าว

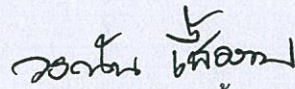
ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณากำหนดวันประชุม เพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวต่อไป



(นางปริณดา เจียมเจริญ)

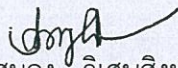
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



(นางสาววรรณ เชื้องาม)

เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- กำหนดประชุมวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐ น.
- สถานที่ ห้องประชุมพลอยไพลิน องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย



(นายสนอง วิเศษสิงห์)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แจ้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

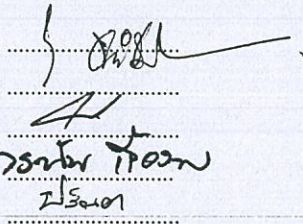
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ผู้อำนวยการกองคลัง

๓. ผู้อำนวยการกองช่าง

๔. หัวหน้าสำนักปลัด

๕. นักทรัพยากรบุคคล





ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมพลอยไพลิน องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ได้มีคำสั่งที่ ๒๔๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อทำหน้าที่วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนอัตรากำลัง ๓ ปี กฎหมายจัดตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ และสอดคล้องกับภารกิจตามพระราชบัญญัติราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ การกำหนดลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี รวมถึงให้ความเห็นชอบเสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ รายละเอียดตาม (เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑)

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- ๔.๑ พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย โครงสร้างเดิม
- ๔.๒ พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย โครงสร้างใหม่

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ภารกิจ การประเมินความต้องการกำลังคน ภาระค่าใช้จ่าย แผนอัตรากำลัง และพิจารณากำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๒ อัตรา

๑) พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข

ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัดสำนักปลัด

๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด กองช่าง

๓) พิจารณาภาระค่าใช้จ่าย งบประมาณ ตามมาตรา ๓๕ ตามโครงสร้างใหม่

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล งานสวัสดิการสังคม โทร. ๐ ๓๔๕๑ ๐๘๔๘ ต่อ. ๑๑  
ที่ กจ. ๗๑๙๐๑/ ๗๑๑ วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเสนอค่าจ้างเพื่อขอเปิดกรอบกำหนดอัตราค่าจ้างใหม่

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

### เรื่องเดิม

ด้วย งานสวัสดิการและสังคม สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย ปัจจุบันมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบในการให้บริการประชาชนในด้านสาธารณสุขและภารกิจที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อมจำนวนมาก ซึ่งยังไม่มีบุคลากรรับผิดชอบดูแลงานด้านนี้โดยเฉพาะ และขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานดังนี้

ประเภท	ตำแหน่งที่ต้องการขอมีกรอบอัตราค่าจ้างใหม่	จำนวน
พนักงานส่วนตำบล	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑ อัตรา

### ข้อเท็จจริง

เหตุผลและความจำเป็น : เนื่องจากตามมาตรา ๖๖ , ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณสุข เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองที่เกี่ยวข้องกับด้านการสาธารณสุข การสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่างๆ เช่น โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ยังคงระบาดภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย มีภารกิจที่จะให้บริการประชาชนด้านสาธารณสุขจำนวนมาก

### ข้อเสนอ

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านสาธารณสุข มีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นต้องขอเปิดกรอบกำหนดอัตราค่าจ้างใหม่ งานสวัสดิการสังคม สำนักปลัด จึงขอเสนอค่าจ้างเพื่อขอมีกรอบอัตราค่าจ้างใหม่ โดยขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลใหม่ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) สังกัดสำนักปลัด งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา พร้อมกันนี้ได้จัดทำภาระงาน/ค่าจ้าง เสนอเพื่อพิจารณา (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

### ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๒-๑๖ รวมแก้ไขเพิ่มเติม



ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

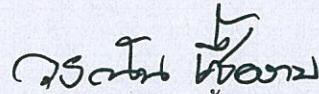


(นางมนต์กวี เสียงผา)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

---

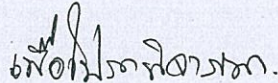


(นางสาววรรณัน เชื้องาม)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

---

  
เพื่อโปรดพิจารณา



(นายสาวจรียา ชื่นชมน้อย)

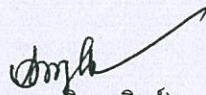
ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

(  ) อนุมัติ ให้กำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่

ไม่อนุมัติ เพราะ .....

---



(นายสนอง วิเศษสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย



บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง  
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี ๒๕๖๒	ก่อน ๒ ปี ๒๕๖๓	ก่อน ๑ ปี ๒๕๖๔	
๑	งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ	๓๑	๔๐	๖๐	
๒	งานอาหารปลอดภัย	๓๒	๘๐	๙๕	
๓	งานสาธารณสุขมูลฐาน	๓๐	๓๕	๙๐	
๔	งานสุขภาพเฝ้าระวังและเฝ้าระวังโรคติดต่อ	๓๑	๓๘	๙๐	
๕	งานสร้างสุขภาพ	๘	๑๕	๒๐	
๖	งานรณรงค์และโรคจากการทำงาน	๕๐	๖๕	๗๒	
๗	งานระบาดวิทยา	๔๖	๖๐	๘๐	
๘	งานเฝ้าระวังสอบสวนโรค	๓๕	๘๐	๑๒๐	
๙	งานกิจกรรมสาธารณสุข	๓๘	๘๖	๙๙	
๑๐	งานบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น	๒๔	๔๐	๖๐	
๑๑	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๙	๒๕	๔๐	
	รวม	๕๔๔	๖๔๔	๘๒๖	
	ปริมาณงานเพิ่มขึ้น		๑๐๐	๑๘๒	

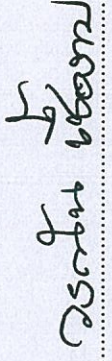
(ลงชื่อ) ..... ผู้รับรองข้อมูล  
 (นางสาวรณีน เชื่องาม)  
 หัวหน้าสำนักงานปลัด



บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง  
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทีก)	ประมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทีก)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ	๓๓๐	๓๕	๑๑,๕๕๐	๐.๑๔
๒	งานอาหารปลอดภัย	๑๘๐	๓๕	๑๓,๕๐๐	๐.๑๖
๓	งานสาธารณสุขมูลฐาน	๑๒๐	๘๕	๑๐,๒๐๐	๐.๑๒
๔	งานสุขภาพภาคและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๙๕	๙๐	๘,๕๕๐	๐.๑๐
๕	งานสร้างสุขภาพ	๙๕๐	๑๒	๑๑,๔๐๐	๐.๑๔
๖	งานรณรงค์และโรคจากกรประกอบอาชีพ	๑๒๐	๗๒	๘,๖๔๐	๐.๑๐
๗	งานระบาดวิทยา	๑๒๐	๗๙	๙,๔๘๐	๐.๑๑
๘	งานเฝ้าระวังสอบสวนโรค	๑๔๕	๘๑	๑๑,๗๔๕	๐.๑๔
๙	งานกิจกรรมสาธารณสุข	๑๒๐	๙๙	๑๑,๘๘๐	๐.๑๔
๑๐	งานบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น	๓๖๐	๔๑	๑๔,๗๖๐	๐.๑๘
๑๑	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๔๘๐	๒๒	๑๐,๕๖๐	๐.๑๓
			รวม	รวม	๑.๔๘

(ลงชื่อ) ..... ผู้รับรองข้อมูล  
  
 (นางสาววรรณ เชื้องาม)  
 หัวหน้าสำนักปลัด





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองช่าง โทร. ๐ ๓๔๕๑ ๐๘๔๘ ต่อ ๑๕

ที่ กจ ๗๑๙๐๑/ ๒๓๓๓ วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเสนอค่างานเพื่อขอมีกรอบอัตรากำลังใหม่

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลปอพลอย

### เรื่องเดิม

ด้วย กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลปอพลอย ปัจจุบันมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบในการให้บริการประชาชนในการจัดบริการสาธารณสุขในภารกิจงานของกองช่าง จำเป็นต้องมีบุคลากรปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานด้านงานธุรการและงานสารบรรณ ซึ่งมีลักษณะงานที่ ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง โต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจทานหนังสือ การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิ์ในทรัพย์สินของทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์การตรวจสอบหรือเปลี่ยนแปลง รายการ และเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ การรวบรวมข้อมูล หรือ จัดเตรียมเอกสาร การเตรียมการประชุมและจัดบันทึกถายงานการประชุม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเดิมกองช่างมีบุคลากร ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองช่าง ครองตำแหน่งอยู่ แต่ปัจจุบันได้เกษียณราชการแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และยังไม่เป็นผู้ประสงค์โอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง ทำให้ยังขาดบุคลากรรับผิดชอบดูแลปฏิบัติงานด้านนี้โดยเฉพาะ ดังนี้

ประเภท	ตำแหน่งที่ต้องการขอมีกรอบอัตรากำลังใหม่	จำนวน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ อัตรา

### ข้อเท็จจริง

เหตุผลและความจำเป็น : เนื่องจากตามมาตรา ๖๖ , ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและ ทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการ ก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุง ถนน การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงอาคาร แผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล งานควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บริการสาธารณสุขประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งกองช่าง จำเป็นต้องมีบุคลากรสำหรับปฏิบัติงานเอกสาร งานธุรการ งานสารบรรณ ที่เกี่ยวกับภารกิจงานข้างต้น

### ข้อเสนอ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นต้องขอเปิดกรอบอัตรากำลังใหม่ กองช่าง จึงขอเสนอค่างานเพื่อขอมีกรอบอัตรากำลังใหม่ โดยขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด กองช่าง งานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา พร้อมกันนี้ได้จัดทำภาระงาน/ค่างาน เสนอเพื่อพิจารณา (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)



ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๒-๑๖ รวมแก้ไขเพิ่มเติม

ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นายโกวิทย์ เหมือนอ่ำ)  
นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการกองช่าง

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

---

(นางสาวจิริยา ชื่นชมน้อย)  
ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย

( / ) อนุมัติ ให้กำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่

ไม่อนุมัติ เพราะ .....

(นายสนอง วิเศษสิงห์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย



บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง  
ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ประเภทผู้มีความรู้

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี ๒๕๖๒	ก่อน ๒ ปี ๒๕๖๓	ก่อน ๑ ปี ๒๕๖๔	
๑	การรับหนังสือราชการ และคำร้องทั่วไป - ตรวจสอบหนังสือและเอกสารประกอบว่าถูกต้อง ครบถ้วนหรือไม่ กรณีไม่ถูกต้อง (กรณีไม่ถูกต้อง ประสานหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อดำเนินให้ถูกต้อง) การส่งหนังสือราชการ	๒๘	๓๐	๔๕	
๒	- ร่างและจัดพิมพ์หนังสือราชการ เสนอผู้บังคับบัญชา ก่อนออกเลขหนังสือส่ง ดำเนินการจัดส่งให้เป็นไปตามที่กำหนด	๖๔	๗๐	๘๕	
๓	การบันทึกข้อมูลและจัดพิมพ์เอกสารต่าง ๆ - จัดพิมพ์เอกสารอื่น ๆ ทั่วไป เช่น แบบฟอร์ม แผ่นพับ ใบปลิว เป็นต้น	๗๑	๗๕	๘๕	
๔	การจัดเตรียมการประชุมต่าง ๆ - สนับสนุน ประสานงาน จัดเตรียมสถานที่ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ เพื่อให้การจัดประชุมต่าง ๆ สามารถดำเนินไปด้วยความสะดวกเรียบร้อยตามเป้าหมาย	๙	๒๔	๒๔	
๕	- รับลงทะเบียนผู้เข้าร่วมงาน / กิจกรรม / การประชุม ประสานงานกลุ่มเป้าหมาย การจัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ หลักฐานหนังสือให้เป็นไปตามระเบียบวิธีปฏิบัติ เพื่อสะดวกต่อการค้นหา และเป็นหลักฐานทางราชการ	๖๐	๑๒๐	๑๘๐	
๖	จัดทำคำสั่ง หรือประกาศต่าง ๆ - ประสานงานผู้รับผิดชอบ จัดทำคำสั่ง หรือประกาศต่าง ๆ ให้เป็นไปตามระเบียบฯ - ออกเลขคำสั่ง หรือประกาศ แจ้งผู้รับผิดชอบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป	๓๗๐	๓๙๐	๗๒๐	
		๑๘	๑๖	๕๐	



ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๗	การแจ้งเวียนหนังสือราชการ / ระเบียบต่าง ๆ ที่มีความสำคัญ - สำเนาหนังสือราชการ หรือระเบียบต่าง ๆ ที่สำคัญ เพื่อแจ้งเวียนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ และถือปฏิบัติ	๑๒๐	๑๓๐	๑๕๐	
๘	การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายงบประมาณ - จัดทำบันทึกขออนุมัติเบิกต่าง ๆ ทุกรายการ - จัดทำเอกสารการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีทุกประเภท	๒๐	๓๐	๕๐	
๙	การบริการ - ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป - ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้รับความร่วมมือสนับสนุนการปฏิบัติ ภารกิจของหน่วยงาน	๒๐	๓๐	๕๐	
๑๐	การจัดทำแผนพัสดุประจำปี	๑	๑	๑	
๑๑	การจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี	๑	๑	๑	
๑๒	การช่วยจัดทำเอกสารโครงการ / ทะเบียนคุมงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๑	๑	๑	
๑๓	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๕	๒๐	๒๕	
	รวมปริมาณงานทั้งสิ้น	๖๐๖	๖๗๙	๑,๑๔๓	
	ปริมาณงานเพิ่มขึ้น		๗๓	๔๖๔	



(ลงชื่อ)

(นายโกวิทย์ เหมือนอ่ำ)

นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองช่าง



บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง  
ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ประเภทผู้มีความรู้

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	การรับหนังสือราชการ และคำร้องทั่วไป - ตรวจสอบหนังสือและเอกสารประกอบว่าถูกต้อง ครบถ้วนหรือไม่ กรณีไม่ถูกต้อง (กรณีไม่ถูกต้อง ประสานหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อดำเนินให้ถูกต้อง) การส่งหนังสือราชการ	๑๐	๗๕๐	๗,๕๐๐	๐.๐๕
๒	- ร่างและจัดพิมพ์หนังสือราชการ เสนอผู้บังคับบัญชา ก่อนออกเลขหนังสือส่ง ดำเนินการจัดส่งให้เป็นไปตามที่กำหนด	๖๐	๕๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
๓	การบันทึกข้อมูลและจัดพิมพ์เอกสารต่าง ๆ - จัดพิมพ์เอกสารอื่น ๆ ทั่วไป เช่น แบบฟอร์ม แผ่นพับ ใบปลิว เป็นต้น	๖๐	๒๔	๑,๔๔๐	๐.๐๒
๔	การจัดเตรียมการประชุมต่าง ๆ - สนับสนุน ประสานงาน จัดเตรียมสถานที่ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ เพื่อให้การจัด ประชุมต่าง ๆ สามารถดำเนินไปด้วยความสะดวกเรียบร้อยตามเป้าหมาย	๖๐	๒๔	๑,๔๔๐	๐.๐๒
๕	- รับลงทะเบียนผู้เข้าร่วมงาน / กิจกรรม / การประชุม ประสานงานกลุ่มเป้าหมาย การจัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ หลักฐานหนังสือให้เป็นไปตามระเบียบวิธีปฏิบัติ เพื่อสะดวกต่อการค้นหา และเป็นหลักฐานทางราชการ	๑๐	๗๐๐	๗,๐๐๐	๐.๐๘
๖	จัดทำคำสั่ง หรือประกาศต่าง ๆ - ประสานงานผู้รับผิดชอบ จัดทำคำสั่ง หรือประกาศต่าง ๆ ให้เป็นไปตามระเบียบฯ - ออกเลขคำสั่ง หรือประกาศ แจ้งผู้รับผิดชอบดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔



ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทีก)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๗	การแจ้งเวียนหนังสือราชการ / ระเบียบต่าง ๆ ที่มีความสำคัญ - สำเนาหนังสือราชการ หรือระเบียบต่าง ๆ ที่สำคัญ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ และถือปฏิบัติ	๒๐	๘๕๐	๑๗,๐๐๐	๐.๒๑
๘	การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายงบประมาณ - จัดทำบันทึกขออนุมัติเบิกต่าง ๆ ทุกรายการ - จัดทำเอกสารการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีทุกประเภท - การลงระบบบันทึกบัญชีของ อปท. ฎีกาการจัดซื้อจัดจ้าง/ฎีกาเบิกจ่าย (e-LAAS)	๔๕ ๔๕ ๖๐	๒๕๐ ๒๕๐ ๒๕๐	๑๑,๒๕๐ ๑๑,๒๕๐ ๑๕,๐๐๐	๐.๑๔ ๐.๑๔ ๐.๑๘
๙	การบริการ - ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป - ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้รับความร่วมมือสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงาน	๒๐ ๒๐	๘๕๐ ๘๕๐	๑๗,๐๐๐ ๑๗,๐๐๐	๐.๒๑ ๐.๒๑
๑๐	การจัดทำแผนพัสดุประจำปี	๗๒๐	๑	๗๒๐	๐.๐๑
๑๑	การจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี	๗๒๐	๑	๗๒๐	๐.๐๑
๑๒	การช่วยจัดทำเอกสารโครงการ / ทะเบียนคุมงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๗๒๐	๒๔	๑๗,๒๘๐	๐.๒๑
๑๓	งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และตามที่ได้รับมอบหมาย	๗๒๐	๓๖	๒๕,๙๒๐	๐.๓๑
รวม					๒.๒๔

(ลงชื่อ)



(นายโกวิทย์ เหมือนอ่ำ)

นายช่างโยธำชำนาญงาน รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองช่าง





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล งานการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๓๔๕๑ ๐๘๔๘ ต่อ ๑๑.....  
ที่ กจ.๗๑๙๐๑/๒๕๕..... วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง...ขออนุมัติดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
.....ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕.....

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลปอพลอย

### เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลปอพลอย ได้ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลปอพลอย พร้อมทั้งประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกาศลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ แล้วนั้น

### ข้อเท็จจริง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และกองช่าง ได้มีบันทึกข้อความที่ กจ ๗๑๙๐๑/๒๕๑ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๕ และบันทึกข้อความที่ กจ ๗๑๙๐๑/๒๓๓ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๕ แจ้งความประสงค์ขอเสนอค่าจ้างเพื่อขอเปิดกรอบกำหนดอัตรากำลังใหม่ และนายองค์การบริหารส่วนตำบลปอพลอยได้อนุมัติให้กำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ โดยให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม สังกัดสำนักปลัด และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ งานธุรการ สังกัดกองช่าง โดยสำนักปลัดและกองช่าง ได้แสดงเหตุผลและความจำเป็น ดังนี้

สำนักปลัด : เหตุผลและความจำเป็น : - ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) จากการปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอพลอย ประกอบกับตามมาตรา ๖๖ , ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองที่เกี่ยวข้องกับด้านการสาธารณสุข การสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค และด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ยังคงระบาดภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลปอพลอย มีภารกิจและปริมาณงานด้านสาธารณสุข ในพื้นที่ตำบลปอพลอยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ปัจจุบันยังไม่มีบุคลากรรับผิดชอบด้านการสาธารณสุข โดยเฉพาะ

กองช่าง : เหตุผลและความจำเป็น : - ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จากการปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ใหม่ ประกอบกับพนักงานส่วนตำบลรายนางสาวจรัสศรี อมรสิริพงษ์ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน เกษียณราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลปอพลอยได้ประกาศรับโอน (ย้าย) แต่ยังไม่มีการแจ้งความประสงค์โอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่งแทน ทำให้ภารกิจงานธุรการในกองช่าง ยังไม่มีบุคลากรปฏิบัติงาน



ข้อเสนอ

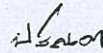
ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามระเบียบหลักเกณฑ์หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เห็นควรดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการและจัดทำเอกสารการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ งานธุรการ สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา และจัดส่งเอกสารการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดกาญจนบุรีพิจารณาต่อไป

ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. หนังสือสำนักงาน กจ. กท. และ ก.อบต. ที่มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางปริณดา เจียมเจริญ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

---



(นางสาววรรณัน เชื้องาม)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

---



(นางสาวจรรยา ชื่นขมน้อย)

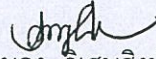
ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปอพลอย



พิจารณา ( / ) อนุมัติ ( ) ไม่อนุมัติเพราะ

---



(นายสนอง วิเศษสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย



