มติ ก. 204 , 205

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน
อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้าง	๓๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	๓๑

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน

****

๑.หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยนมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ตามคำสั่งที่ ๒๖๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งคณะกรรมการได้ดำเนินการในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ดังนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาญจนบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้กรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อ

หน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรืองานหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำมาประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแต่งต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไปเป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังแต่ละองค์กรในลักษณะงานและประมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมากนัก รวมถึงในการพิจารณาที่ประบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวน

ตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยางส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภารงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนรากชารในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งอยู่เลขที่ ๒๒๕ หมู่ที่ ๕ ตำบลแก่งเสี้ยน อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ห่างจากอำเภอเมืองกาญจนบุรีประมาณ ๒๐ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๘๗.๕๒ ตารางกิโลเมตร หรือ ๕๔,๗๐๐ ไร่ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยนได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลและมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘

❖ **เขตพื้นที่**

ทิศเหนือ	ติดกับ	ตำบลหนองกุ่ม อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี
ทิศใต้	ติดกับ	ตำบลท่ามะขาม อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี
ทิศตะวันออก	ติดกับ	ตำบลปากแพรก อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี
ทิศตะวันตก	ติดกับ	ตำบลลาดหญ้า อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

❖ **แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น ๔ หมู่บ้าน ดังนี้**

ลำดับที่	หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง
๑	หมู่ที่ ๔	บ้านหนองสองตอน	นายประสงค์ ทับขำ	ผู้ใหญ่บ้าน
๒	หมู่ที่ ๕	บ้านหนองจอก	นางสาวณัฏฐ์ณญา น้อยวิจิตร์	ผู้ใหญ่บ้าน
๓	หมู่ที่ ๖	บ้านตรอกมะตูม	นายสมดุล แซ่จง	ผู้ใหญ่บ้าน
๔	หมู่ที่ ๗	บ้านท่าดินสอพอง	นางสาวบุณยนุช รอดสิน	ผู้ใหญ่บ้าน

๔.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

เนื่องจากสภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสลับภูเขา จึงทำให้มีอุณหภูมิค่อนข้างสูง และมีอากาศร้อนอบอ้าวมากในฤดูร้อน ส่วนฤดูหนาวไม่หนาวจัดยกเว้นบริเวณเทือกเขา มีอุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ย ๒๘.๔๘ องศาเซลเซียส อุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย ๔๒.๕๐ องศาเซลเซียส โดยเดือนที่มีอากาศร้อนที่สุดในรอบปีคือเดือนเมษายน

๔.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

❖ **สภาพภูมิอากาศ แบ่งออกเป็น ๓ ฤดูกาล**

ฤดูร้อน เริ่มมีลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือสิ้นสุดลง คือ ประมาณกลางเดือนกุมภาพันธ์ ถึงกลางเดือนพฤษภาคม ในระยะนี้เป็นส่วนของลมฝ่ายใต้พัดมาปกคลุม ทำให้มีอากาศร้อนจัดในเดือนเมษายน

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคมจนถึง เดือนพฤศจิกายน โดยช่วงนี้เป็นช่วงที่ลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้พัดมาปกคลุม ทำให้มีฝนตกโดยตกชุกที่สุดในเดือนกันยายนและเป็นช่วงที่มีความชื้นสูงสุด

ฤดูหนาว เกิดจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งความกดอากาศสูงจากประเทศจีนพัดผ่านทำให้ความหนาวเย็นและแห้งแล้งปกคลุม โดยเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์

๔.๔ ลักษณะของดิน

❖ ***เขตที่ราบลุ่ม***

พื้นที่ในหมู่ที่ ๗ มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มทำให้ดินมีสภาพความอุดมสมบูรณ์ และพื้นที่ในหมู่ที่ ๔, ๕ และ ๖ ส่วนใหญ่เป็นดินลูกรังและดินปนทราย

๔.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

- แม่น้ำ	จำนวน	๑	แห่ง
- ฝาย	จำนวน	๑๐	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	จำนวน	๔	บ่อ
- สระน้ำ	จำนวน	๒๒	บ่อ
- บ่อโยก	จำนวน	๖	แห่ง

๔.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ประกอบด้วยป่าหลายชนิดผสมกันอยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ ป่าดิบแล้ง มักพบตามที่ราบลุ่มและริมห้วย ซึ่งมีลักษณะผสมกันอยู่ระหว่างป่าดิบแล้งและป่าดิบชื้น ป่าเต็งรัง มักพบในพื้นที่บริเวณยอดเขาที่มีความสูงไม่มากนัก และป่าเบญจพรรณมักพบติดต่อกับป่าเต็งรังและอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า สภาพป่าส่วนใหญ่มีสภาพป่าอุดมสมบูรณ์ พันธุ์ไม้ที่สำคัญ ได้แก่ ป่าสัก ส่วนไม้พื้นล่าง ได้แก่ ไม้ไผ่ เถาวัลย์ และหญ้าชนิดต่าง ๆ

๔.๗ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๗.๑ สภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) เส้นทางคมนาคมภายในตำบล และหมู่บ้านยังไม่อยู่ในมาตรฐานที่ควรจะเป็น เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง และบางส่วนยังเป็นถนนดิน

(๒) ไฟฟ้าสาธารณะยังมีปริมาณน้อยไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในตำบล

(๓) ไฟฟ้าสาธารณะยังติดตั้งไม่ทั่วถึง ทำให้ประชาชนไม่ปลอดภัยและไม่สะดวกในการเดินทางเวลากลางคืน

(๔) การระบายน้ำยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เพราะท่อระบายน้ำมีไม่เพียงพอ

(๕) การโทรคมนาคมมีน้อยไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในตำบล

(๖) ไม่มีการจัดระบบผังเมือง

๔.๗.๒ สภาพปัญหาด้านเศรษฐกิจ

(๑) ประชาชนบางส่วนว่างงาน และมีการประกอบอาชีพเสริมน้อย

(๒) ยังมีการผูกขาดผลิตผลทางการเกษตร ส่งผลให้ผลผลิตราคาตกต่ำ

(๓) ปัจจัยที่ใช้ในการผลิตมีต้นทุนราคาสูง เมื่อเทียบกับราคาผลผลิตที่ขายได้

(๔) ปัญหาขาดแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตรและการประกอบอาชีพต่าง ๆ

(๕) เกษตรกรยังขาดความรู้ในระบบการผลิต และขาดพันธุ์พืชในการเพาะปลูกเพื่อเสริมรายได้

(๖) ปัญหาความล้มเหลวในการรวมกลุ่มของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในรูประบบสหกรณ์

(๗) ปัญหาความยากจน

(๘) ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มของประชาชนอย่างต่อเนื่อง ไม่เข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม

(๙) การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพให้ประชาชนยังมีไม่มากพอ

๔.๗.๓ สภาพปัญหาสาธารณสุขและอนามัย

(๑) ปัญหาขาดสถานพยาบาลขนาดใหญ่และทันสมัย

(๒) ปัญหาบุคลากรด้านสาธารณสุขมีจำนวนไม่เพียงพอในการให้บริการประชาชน

(๓) ปัญหาราคายาเวชภัณฑ์ที่ใช้ในการรักษาอาการเจ็บไข้ได้ป่วยมีราคาสูงขึ้น

(๔) ปัญหาสถานที่ออกกำลังกายสาธารณะไม่เพียงพอ

(๕) ไม่มีการจัดตั้งศูนย์สุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ

(๖) ปัญหาความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน

(๗) ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการดูแลรักษาสุขภาพอนามัย

(๘) ปัญหาโรคติดต่อ เนื่องจากประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่อ

(๙) ปัญหาโรคไข้เลือดออก เนื่องจากมียุงลายชุกชุม

(๑๐) ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า

(๑๑) ปัญหาโรคเอดส์

(๑๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน

๔.๗.๔ สภาพปัญหาด้านแหล่งน้ำ

(๑) ปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ

(๒) ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภค – บริโภค ไม่เพียงพอ

(๓) ปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำ เพื่อดำเนินการประปาหมู่บ้าน

๔.๗.๕ สภาพปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๑) ปัญหาการขาดแคลนสถานที่ศึกษาและสื่อสำหรับให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน

(๒) ปัญหาเด็กก่อนวัยเรียนได้รับการพัฒนาไม่ทั่วถึง เพราะไม่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๓) ปัญหาการขาดความรู้ด้านกฎหมาย สิทธิหน้าที่ของประชาชน

(๔) ปัญหาสถานศึกษาขาดงบประมาณในการจัดซื้อเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษา

(๕) ปัญหาสถานศึกษาขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์กีฬา และสนามเด็กเล่น เพื่อพัฒนาการเรียนรู้

(๖) ปัญหาสถานศึกษาขาดแคลนสนามกีฬาที่มีมาตรฐาน

(๗) ปัญหาเด็กนักเรียนขาดโอกาสในการศึกษาต่อ เนื่องจากขาดแคลนทุนการศึกษา

(๘) ปัญหาการขาดแคลนห้องสมุดประจำหมู่บ้าน
(๙) ปัญหาการขาดแคลนที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
(๑๐) ไม่มีศูนย์วัฒนธรรมประจำหมู่บ้าน
(๑๑) ปัญหาเด็กและเยาวชน ตลอดจนประชาชนทั่วไปห่างเหินศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของไทย

๔.๗.๖ สภาพปัญหาด้านการเมือง และการบริหาร

(๑) สถานที่ ที่จะให้บริการประชาชนด้านอื่น ๆ เช่น ด้านข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอ
(๒) ขาดวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน
(๓) ปัญหาการบริหารงานขาดความคล่องตัว
(๓) ประชาชนมีการตื่นตัวในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองน้อย
(๔) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
(๕) ปัญหาการให้บริการประชาชนในด้านการป้องกันและการบรรเทาสาธารณภัยยังมีไม่เพียงพอ
(๖) ประสิทธิภาพของบุคลากร รวมถึงพนักงานส่วนตำบลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเรื่องคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานยังมีไม่เพียงพอ

๔.๗.๗ สภาพปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) ปัญหาด้านภูมิทัศน์และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ตามทางสาธารณะ
(๒) ปัญหาไม่มีป้ายบอกชื่อหมู่บ้าน ถนน ซอยต่าง ๆ ได้ครบถ้วน
(๓) ประชาชนจำนวนมากยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ เป็นต้น
(๔) ปัญหาสภาพแหล่งท่องเที่ยวเสื่อมโทรม เนื่องจากไม่ได้รับความร่วมมือจากนักท่องเที่ยวและสถานประกอบการในการช่วยกันดูแลเท่าที่ควร
(๕) ปัญหาการบุกรุกที่ดินสาธารณะของประชาชนในพื้นที่
(๖) ปัญหาการเกิดน้ำท่วมขังในพื้นที่ในบางฤดูกาล
(๗) ปัญหาน้ำเน่าเสีย
(๘) ปัญหามลภาวะทางกลิ่น จากฟาร์มเลี้ยงสัตว์
(๙) ปัญหาขาดแคลนภาชนะรองรับขยะมูลฝอย
(๑๐) ปัญหาขาดแคลนยานพาหนะขนถ่ายขยะมูลฝอย
(๑๑) ปัญหาขาดแคลนสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย

๔.๗.๘ สภาพปัญหาด้านสังคม

(๑) ขาดการส่งเสริมการนันทนาการของประชาชน
(๒) ปัญหายาเสพติดระบาด เนื่องจากในพื้นที่มีผู้ค้าและผู้ติดยาเสพติดจำนวนมาก
(๓) ปัญหาในพื้นที่มีโจรขโมยชุกชุม
(๔) ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุทางจราจรบ่อยครั้ง เนื่องจากขาดแคลนสัญญาณไฟจราจรและการไม่ปฏิบัติตามกฎจราจรของผู้ขับขี่
(๕) เด็ก ผู้พิการและผู้สูงอายุที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ยังได้รับการสงเคราะห์และสวัสดิการไม่ทั่วถึง

(๖) ประชาชนไม่ค่อยตื่นตัวในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
(๗) ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องและใช้ในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๘) ปัญหาการว่างงาน

๔.๘ ความต้องการของประชาชน

๔.๘.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) ให้มีไฟฟ้าสาธารณะใช้อย่างทั่วถึง และเพียงพอกับความต้องการของประชาชน
(๒) ก่อสร้างถนนสายหลักในตำบลให้เป็นถนนลาดยาง
(๓) ซ่อมแซมถนนตามซอยในหมู่บ้าน ให้อยู่ในสภาพที่ใช้ได้ตลอดปี
(๔) ประสานให้องค์การโทรศัพท์ตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

๔.๘.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

(๑) ส่งเสริมให้เกษตรมีอาชีพเสริมเพื่อให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น
(๒) สนับสนุนงบประมาณสำหรับกลุ่มแม่บ้าน เพื่อประกอบอาชีพ
(๓) ส่งเสริมให้มีร้านค้าหรือสหกรณ์กองทุนประจำหมู่บ้าน

๔.๘.๓ ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

(๑) เพิ่มการบริการด้านสาธารณสุขและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก และคนพิการ
(๒) จัดให้มีการควบคุมโรงงานที่ก่อให้เกิดมลพิษส่งกลิ่นเหม็น ทำให้ประชาชนเดือดร้อน
(๓) สงเคราะห์เบี้ยยังชีพ สำหรับคนพิการ คนปัญญาอ่อน และผู้สูงอายุ
(๔) จัดให้มีสถานที่เก็บและกำจัดขยะที่ได้มาตรฐานและถูกสุขลักษณะ

๔.๘.๔ ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

(๑) สร้างแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้ในการบริโภคและการเกษตรให้เพียงพอกับความต้องการ
(๒) ปรับปรุงบ่อน้ำหรือห้วยสาธารณประโยชน์เพื่อการเกษตรตลอดปี

๔.๘.๕ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๑) จัดทุนการศึกษาและงบประมาณสำหรับเด็กยากจนแต่เรียนดี
(๒) ส่งเสริมให้มีโครงการอาหารกลางวันให้เด็กนักเรียนในเขตตำบล
(๓) จัดตั้งให้มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในตำบล

๔.๘.๖ ความต้องการด้านสังคม

(๑) ส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน
(๒) ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาประจำปี
(๓) ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔.๘.๗ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) สนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ป่าไม้ และมีการปลูกป่าเพิ่มเติม
(๒) ปลูกต้นไม้ตามแนวถนนภายในตำบล

๔.๘.๘ ความต้องการด้านการเมือง และการบริหาร

(๑) อบรมให้ความรู้กับประชาชน เรื่องการเมือง การปกครอง
(๒) ตั้งศูนย์ราชการเพื่อใช้ในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล
(๓) ดำเนินการองค์การบริหารส่วนตำบลเคลื่อนที่

๔.๘.๙ ความต้องการด้านอื่น ๆ

(๑) ให้ประชาชนได้มีสถานที่ออกกำลังกาย มีสนามกีฬา และห่างไกลยาเสพติด

(๒) ให้มีศาลาพักผ่อนหรือเป็นที่ชุมนุมพบปะประชาคมกันในหมู่บ้าน

(๓) ให้มีถังดับเพลิงประจำชุมชน

(๔) ส่งเสริมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและการเลือกตั้งตามพระราชบัญญัติและกฎหมายใหม่

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา ด้านต่างๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนา การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่างๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต ได้ผลดังนี้

<u>ปัจจัยภายใน</u>

๑. ด้านการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางมีโครงสร้างส่วนราชการและระบบการบริหารจัดการ จากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินงานตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการในการให้ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้องอยู่เสมอ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนการพัฒนา แผนอัตรากำลังอย่างรอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรมประชุม สัมมนาทั้งในหลักสูตรที่หน่วยงานราชการกำหนด และหลักสูตรเสริมทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

๒. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน มีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการในส่วนท้องถิ่นมาพอสมควรซึ่งมีประวัติการทำงานที่ดีถูกต้องสม่ำเสมอ และมีแนวคิดและทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความรู้ ทำความเข้าใจในกฎหมาย โดยศึกษาเพิ่มเติมพร้อมทั้งสร้างกติกามารยาทให้ถูกต้อง สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายอยู่ตลอดเวลา จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบ/กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

๓. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน มีงบประมาณในระดับหนึ่งของแต่ละปีเพื่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการประสานความต้องการและปัญหาของชุมชน หมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนาการจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ดังนี้คือ

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎกติการะเบียบกฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

๒. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

๔. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนางบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลังภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในตำบลคือ ประชาคม สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

๕. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุม ภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น จุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ การวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความหรือหารือ ยังขาดความชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดได้ และการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือมากเกินภารกิจของบุคลากร ทำให้ขาดความรอบคอบ

๒. ยังขาดการนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการบุคลากรยังต้องเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ๆ ให้เหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าในด้านการบริหาร ด้านการประชาสัมพันธ์การทำฐานข้อมูลภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและการจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริการชุมชน

๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมผู้บริหารท้องถิ่น ต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมด้านกายภาพภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานที่มีการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกในการค้นหาโดยใช้หลัก ๕ ส. ในการปฏิบัติ การให้บริการที่ครบวงจรหรือ One stop Serviceการสอดส่องดูแลเกี่ยวกับข้อห้ามของเรื่องที่ผิดระเบียบในสถานที่ราชการ โดยเฉพาะการสร้างตัวอย่างที่ดีจากผู้นำและการควบคุมที่เข้มงวด

ปัจจัยภายนอก

๑. ด้านการเมืองและสังคมการเมือง

โดยสรุปผลภาพรวมด้านการเมืองและสังคมการเมืองของตำบลแก่งเสี้ยน ประชาชนส่วนใหญ่เริ่มให้ความสำคัญติดตามและสนใจในการเมืองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้มีระบบการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระยะ ส่วนนักการเมืองท้องถิ่นยังมีการรวมตัวและประสานงานกันมากขึ้น ทำให้เป้าหมายการพัฒนามุ่งไปสู่หมู่บ้านของตนเองและภาพรวมของตำบลเป็นหลัก สำหรับในระบบสภาท้องถิ่นแล้ว สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ทุกท่านมีความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี และการ

พัฒนาในทุกๆด้านที่ผู้นำท้องถิ่นผลักดันให้เกิดขึ้นล้วนเป็นพื้นฐานการพัฒนาที่สามารถต่อยอดให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไปในอนาคตได้

๒. ด้านเศรษฐกิจ

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจการเกษตรสังคมส่วนใหญ่ยังขาดการรวมตัวเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือองค์กรประชาชน ซึ่งเป็นไปในลักษณะปัจเจกชนนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรประชาชนเป็นไปในลักษณะที่ค่อนข้างยาก

๓. ด้านสังคมและเทคโนโลยี

สภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมแก่การพัฒนาเนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้กับตัวเมืองกาญจนบุรี มีศาสนสถาน โรงเรียนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขตำบลในพื้นที่ทำให้มีระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการครบครัน ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้และการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมีทรัพยากรทางการบริหารจัดการและความร่วมมือจากภายนอกค่อนข้างดี ระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารกระจายอย่างทั่วถึงและมีการนำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันมากขึ้น ด้านสังคมยังมีพื้นฐานของสังคมชนบทและครอบครัวขนาดใหญ่กระจายอยู่ในพื้นที่ค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นเหตุผลอีกด้านหนึ่งที่ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O)

พื้นที่ตำบลแก่งเสี้ยนที่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติหลายแหล่ง ในการนี้ตำบลแก่งเสี้ยน จึงได้รับผลกระทบทั้งในด้านที่เป็นประโยชน์และน่าจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคตได้ดังนี้

๑. ทำให้มีการซื้อขายอสังหาริมทรัพย์สำหรับการอยู่อาศัยมากขึ้นและผู้ที่เข้ามาประกอบกิจการในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการจัดภาษีและรายได้จากการจดทะเบียนนิติกรรม สร้างรายได้ให้ท้องถิ่นมากขึ้น

๒. มีสภาพภูมิประเทศเหมาะสมแก่การเกษตรเช่น การปลูกพืช หรือเลี้ยงสัตว์ จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นฐานการผลิตทางด้านเพื่อการบริโภคของคนส่วนใหญ่ในพื้นที่

๓. มีสถานศึกษา การสาธารณูปโภคและการคมนาคมที่ดีทั้งตำบล ทำให้เริ่มมีการขยายตัวของชุมชนเข้ามาอยู่อาศัยหนาแน่นมากขึ้น

๔. เป็นจุดผ่านไปยังด่านการค้าชายแดนพุน้ำร้อน ทำให้มีการเดินทางเข้าสู่ตำบลแก่งเสี้ยนของนักท่องเที่ยวสามารถสร้างความตื่นตัวและกระแสพัฒนาได้ดีหากดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

๕. เป็นเส้นทางผ่านเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญและมีชื่อเสียง ซึ่งอยู่ไม่ห่างไกลจากตัวเมือง จึงเหมาะสมที่นักท่องเที่ยวจะเดินทางเข้ามาพักผ่อนหย่อนใจหรือแวะเที่ยวชมหาซื้อสินค้าทางการเกษตรหรือผลิตภัณฑ์ชุมชน ซึ่งเป็นฐานรายได้ทางเศรษฐกิจท้องถิ่นได้อย่างสม่ำเสมอ

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

ปัญหาที่สำคัญคือการเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ของชุมชนและสังคม โดยเป็นกระแสที่เข้ามาสู่ระบบการพัฒนาการบริหารจัดการผ่านทางสื่อสารมวลชน การศึกษา อบรม และการนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ภายใต้การยอมรับร่วมกันของชุมชน สังคม ภาคเอกชนและราชการที่มีหน้าที่กำกับดูแล ที่มีต่อเป้าหมายการกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่นแบบรากหญ้านี้ และอีกประการหนึ่งได้แก่ข้อจำกัดในเรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงโดยพร้อมๆ กันในคราวเดียวกัน

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

(๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕.๒ ด้านเศรษฐกิจ

(๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๔) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๕) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๖) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

๕.๓ ด้านสาธารณสุขและอนามัย

(๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

(๗) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านแหล่งน้ำ

(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

๕.๕ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การจัดการศึกษา

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๕) การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๗ ด้านสังคม

(๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๓) การส่งเสริมกีฬา

(๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบต.จะดำเนินการ

วิสัยทัศน์

"ตำบลน่าอยู่ มุ่งสู่เทคโนโลยี การศึกษาดี มีคุณธรรม นำพัฒนาอย่างยั่งยืน"

ยุทธศาสตร์

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> ด้านการพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาคน ชุมชน และสังคม ด้านการศึกษา สาธารณสุข

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> ด้านการพัฒนาการเกษตรและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนตระหนักถึงคุณค่า และมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไขปัญหาขยะ น้ำเสีย มลพิษ มลภาวะ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาแหล่งน้ำ ระบบบำบัดน้ำเสียและระบบกำจัดขยะมูลฝอย

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านการเกษตร

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ การดูแลให้มีการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เหมาะสม

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และคุณค่าทางสังคม

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาสวนสาธารณะ สนามกีฬา ให้เพียงพอ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การปลูกฝังจิตสำนึกให้ประชาชนมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหารการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การฝึกอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การเสริมสร้างความรู้และจิตสำนึกการมีส่วนร่วมของประชาชน และชุมชนในตำบล

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และระบบการบริหารการจัดการ

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การจัดหาบริการพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำเนินชีวิต

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การปรับปรุงและซ่อมแซมสาธารณูปการโครงสร้างพื้นฐาน

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> ด้านการพัฒนาระบบการศึกษา และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย การเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</u> ด้านการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาฝีมือในการประกอบอาชีพของประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ การสนับสนุนให้ชุมชนร่วมคิด ร่วมทำ ใช้หลักการมีส่วนร่วมและพึ่งพาตนเอง

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การสนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวของท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคมขนส่ง มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการประชาชนอย่างทั่วถึง

๒. ส่งเสริมพัฒนาอาชีพสร้างงาน เพิ่มรายได้ พัฒนาคุณภาพชีวิตและดูแลผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้ได้รับบริการและสวัสดิการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างทั่วถึง เป็นหมู่บ้านปลอดยาเสพติด

๓. ประชาชนมีความสามัคคี สามารถป้องกันและรับมือจากสาธารณภัยต่างๆ ได้ ปัญหายาเสพติดและความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในชุมชนลดลง

๔. ประชาชนยึดถือและปฏิบัติตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕. ประชาชนมีจิตสำนึก และมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่ม มากขึ้น

๖. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในวันสำคัญทางศาสนา และร่วมอนุรักษ์ฟื้นฟู รักษาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาของท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

๗. อบต. มีการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพิ่มมากขึ้น

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนในเขต อบต. มีแหล่งน้ำในการอุปโภคบริโภคเพิ่มมากขึ้น

๒. พื้นที่ในเขต อบต. มีโครงสร้างพื้นฐานที่มีมาตรฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการ

๓. จำนวนประชาชนในเขต อบต. มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและกีฬาเพิ่มขึ้น

๔. จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสในเขต อบต. มีสิทธิลงทะเบียนเพื่อขอรับสิทธิได้รับบริการอย่างทั่วถึงทุกคน

๕. กลุ่มส่งเสริมอาชีพเพิ่มขึ้น ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น และพึ่งตนเองได้มากขึ้น

๖. ประชาชนผู้ประสบสาธารณภัยมีความพึงพอใจในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน

๗. ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ลดลง

๘. ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๙. อบต.แก่งเสี้ยน มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมาย

๑. ประชาชนในเขต อบต. มีแหล่งน้ำในการอุปโภคบริโภคเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๕ ต่อปี

๒. ในเขต อบต. มีโครงสร้างพื้นฐานที่มีมาตรฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการ ปีละ ๓ โครงการ

๓. จำนวนประชาชนในเขต อบต. มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและกีฬาเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ ต่อปี

๔. จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสในเขต อบต. มีสิทธิลงทะเบียนเพื่อขอรับสิทธิได้รับบริการอย่างทั่วถึงทุกคน ร้อยละ ๑๐๐ ต่อปี

๕. กลุ่มส่งเสริมอาชีพเพิ่มขึ้น ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น และพึ่งตนเองได้มากขึ้น ร้อยละ ๕ ต่อปี

๖. ประชาชนผู้ประสบสาธารณภัยมีความพึงพอใจในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ร้อยละ ๘๐

๗. ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ลดลง ร้อยละ ๕ ต่อปี

๘. ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ร้อยละ ๕ ต่อปี

๙. อบต.แก่งเสี้ยน มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๖๐

กลยุทธ์

๑. สนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และทำการเกษตร

๓. พัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา สาธารณสุข และการกีฬา

๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส

๖. ส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน

๗. ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มองค์กรประชาชนให้มีความเข้มแข็ง

๘. ป้องกัน บำบัด ฟื้นฟู ติดตามและช่วยเหลือเกี่ยวกับยาเสพติด

๙. สนับสนุนด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๑๐. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และสร้างเครือข่ายประชาธิปไตย

๑๑. พัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตร ด้านการท่องเที่ยว

๑๒. อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑๔. ส่งเสริมให้ประชาชนนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

๑๕. พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง

๑๖. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของ อบต. ภายใต้หลักธรรมาภิบาล

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑) พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความปลอดภัย โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อความสะดวก รวดเร็ว และรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒) พัฒนาระบบการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมสำคัญทางศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๔) กำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นอย่างมีระบบและมีความยั่งยืน

๕) อบต. มีการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน จึงได้นำเอายุทธศาสตร์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน มาวิเคราะห์ภารกิจ และสามารถกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การดำเนินการด้านสังคม
๓. การดำเนินการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การดำเนินการด้านสาธารณสุขและอนามัย
๒. การดำเนินการด้านเศรษฐกิจ
๓. การดำเนินการด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และ ๑ ส่วนราชการ มีฐานะต่ำกว่ากอง โดยมีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยนบรรลุเป้าหมาย จึงจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างและกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งได้ปรากฏในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน จึงกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบ ก่อสร้างและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบ ก่อสร้างและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			ขอปรับปรุงในครั้งนี้ (+เพิ่ม/-ลด)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานการเจ้าหน้าที่</u>								
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานนโยบายและแผน</u>								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานสวัสดิการและสังคม</u>								
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	+๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว)
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชีกรมฯ
<u>งานบริหารงานทั่วไป</u>								
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน+อบต.สมทบ
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานออกแบบ ก่อสร้างและควบคุมอาคาร								
วิศวกรโยธา	-	+๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า	-	+๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
งานสาธารณูปโภค								
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	**๒๕**	**๒๘**	**๒๘**	**๒๘**	**+๓**	-	-	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (รวมเงินอุดหนุน) ๖๑,๙๘๗,๗๐๕.๐๐ บาท
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๙,๐๓๔,๔๔๖.๐๐ บาท
คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ๔๔,๗๖๒,๐๓๕.๐๐ บาท
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๙,๐๓๔,๔๔๖.๐๐ บาท
คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๑๘

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๘๘,๓๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๗๗๖,๐๔๐	๗๙๖,๔๔๐	๘๑๗,๐๘๐	๔๙,๐๓๐
	<u>สำนักปลัด อบต.(๑๑)</u>																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๓๖,๓๓๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๘,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๓๑,๓๔๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๑,๑๔๐
๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๙๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๑๕,๘๔๐
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑		-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๗๒๐	๓๓,๕๖๐
๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๓๔,๖๘๐
๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง (การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อรับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว)
๙	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๔,๓๓๐
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
	<u>๑. สำนักปลัด อบต.</u>																		
	<u>พนักงานจ้างประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>																		
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๓๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๙,๒๔๐	๒๒๘,๑๒๐	๑๖,๘๘๐
๑๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๗๒,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๘๐,๖๔๐	๘๘,๙๒๐	๙๗,๕๖๐	๑๖,๕๖๐
	<u>พนักงานจ้างประเภทผู้มีทักษะ</u>																		
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	๑	๑	๑๕๖,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๘๔๐	๑๖๘,๔๔๐	๑๗๖,๒๘๐	๑๓,๐๔๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	ยอดยกไป		๑๕	๑๓	๓,๓๗๓,๙๒๐	๒๑๐,๐๐๐	๑๕	๑๕	๑๕	+๑	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๖๐๐	๑๒๑,๐๘๐	๓,๙๐๓,๙๒๐	๓,๘๒๔,๕๒๐	๓,๙๔๕,๖๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ยอดยกมา		๑๕	๑๓	๓,๓๗๓,๙๒๐	๒๑๐,๐๐๐	๑๕	๑๕	๑๕	+๑	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๖๐๐	๑๒๑,๐๘๐	๓,๗๐๓,๙๒๐	๓,๘๒๔,๕๒๐	๓,๙๔๕,๖๐๐	
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๓๘,๕๒๐
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๓๖,๓๑๐
๑๘	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	อส.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๓๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๒๔,๒๗๐
	พนักงานจ้างประเภทผู้มีคุณวุฒิ																		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๒๐๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๔,๙๒๐	๒๒๓,๕๖๐	๒๓๒,๕๖๐	๑๗,๒๒๐
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๒๓	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๒๔	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๒๕,๑๙๐
๒๕	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	-	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
	ลูกจ้างประจำ					-													
๒๖	พนักงานสูบน้ำ	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ถ่ายโอน
	พนักงานจ้างประเภทผู้มีคุณวุฒิ																		
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๑๔,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๔๔๐	๒๓๒,๔๔๐	๒๔๑,๘๐๐	๑๗,๙๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๒๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๑๘,๒๐๐
รวม		-	๒๖	๒๕	๖,๗๑๘,๘๐๐	๒๗๔,๐๐๐	๒๘	๒๘	๒๘	+๓	-	-	๘๘๕,๒๔๐	๒๕๗,๑๐๐	๒๕๘,๙๐๐	๗,๘๕๖,๐๔๐	๘,๑๑๓,๑๔๐	๘,๓๗๒,๐๔๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																๑,๑๗๘,๔๐๖	๑,๒๑๖,๙๗๑	๑,๒๕๕,๘๐๖	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๙,๐๓๔,๔๕๖	๙,๓๓๐,๑๑๑	๙,๖๒๗,๘๔๖	
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๑๔.๕๗	๑๔.๓๓	๑๔.๐๙	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (รวมเงินอุดหนุน) ๖๑,๙๘๗,๗๐๕ บาท
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๒๕๖๗ ๙,๐๓๔,๔๔๖ บาท
คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ๔๔,๗๖๒,๐๓๕ บาท
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๒๕๖๗ ๙,๐๓๔,๔๔๖ บาท
คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๑๘

(ลงชื่อ) ผู้จัดทำข้อมูล
(นางสาวญานิศา บ่อทรัพย์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นางอารยา พงษ์โชติ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ) ส.ต.ท. ผู้รับรองข้อมูล
(เสน่ห์ ดำดี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

โครงสร้างการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

ที่ปรึกษาผู้อำนวยการวิทยาลัย อาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี (ที่ปรึกษา)(-)
ผู้อำนวยการวิทยาลัย อาชีวศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี
งานบริหารงานวิทยาลัย
- งานบริหารงานวิทยาลัย(๑)
- งานประกันคุณภาพการศึกษา(๑)
- งานนิเทศการศึกษา(๑)
- งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา(๑)
- งานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาและการจัดการเรียนรู้(๑)
- งานวัดผลและประเมินผลการศึกษา(๑)
- งานทะเบียนและประมวลผลการศึกษา(๑)
- งานสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ(๑)
- งานแผนงานและงบประมาณ(๑)
- งานพัสดุและทรัพย์สิน(๑)
- งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม(๑)
- งานประชาสัมพันธ์(๑)
- งานกิจการนักเรียนนักศึกษา(๑)
- งานแนะแนวการศึกษาและอาชีพ(๑)
- งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา(๑)
- งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา(๑)
- งานปกครองนักเรียนนักศึกษา(๑)
- งานสหกิจศึกษา(๑)
- งานทุนการศึกษา(๑)
- งานกิจการสภานักเรียนนักศึกษา(๑)
- งานกิจการลูกเสือ ยุวกาชาด(๑)
- งานกิจการนักศึกษาวิชาทหาร(๑)
- งานกิจการสโมสรนักเรียนนักศึกษา(๑)
- งานกิจการนักเรียนนักศึกษาต่างชาติ(๑)
- งานกิจการนักเรียนนักศึกษาพิการ(๑)
- งานกิจการนักเรียนนักศึกษาที่มีความต้องการพิเศษ(๑)
- งานกิจการนักเรียนนักศึกษาที่มีความสามารถพิเศษ(๑)
- งานกิจการนักเรียนนักศึกษาที่มีปัญหา

โครงสร้างการจัดการศึกษา

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหญ้า (๑)

งานบริหารงานวิชาการ (๑)
- งานพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- งานวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
- งานนิเทศติดตามและประกันคุณภาพการศึกษา
- งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

งานบริหารงานงบประมาณ (๑)
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและสินทรัพย์

งานบริหารงานบุคคล (๑)
- งานวางแผนอัตรากำลังและการบรรจุแต่งตั้ง
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานเลขานุการ

งานบริหารทั่วไป (๑)
- งานประชาสัมพันธ์
- งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความปลอดภัย

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวนอัตรา | ผู้ดำรงตำแหน่ง | ระดับการศึกษาที่ต้องการ | | |

๑	๓	๕	๗	๙	๑๑	๑๓	๑๕	๑๗	๑๙	๒๑	๒๓	๒๕	๒๗	๒๙	๓๑	๓๓	๓๕	๓๗	๓๙	๔๑	๔๓	๔๕	๔๗	๔๙	๕๑	๕๓	๕๕	๕๗	๕๙	๖๑	๖๓	๖๕	๖๗	๖๙	๗๑	๗๓	๗๕	๗๗	๗๙	๘๑	๘๓	๘๕	๘๗	๘๙	๙๑	๙๓	๙๕	๙๗	๙๙	๑๐๐
๑	๑	-	๑	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ
(นักบริหารงานองค์การ ระดับต้น)

นักวิชาการตรวจสอบภายใน(๑)

ระดับ	ตำแหน่ง (คน)	กรอบ	ว่าง	ไม่ว่าง	ชาย	หญิง	ว่าง	ไม่ว่าง	ชาย	หญิง	ว่าง	ไม่ว่าง	ชาย	หญิง	ว่าง	ไม่ว่าง	ชาย	หญิง	ว่าง	ไม่ว่าง	ชาย	หญิง	ว่าง	ไม่ว่าง	ชาย	หญิง
ปฏิบัติการ	๑	๑	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	๑	๑	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	ส.ต.ท.เสน่ห์ ดำดี	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๘๘,๑๒๐ (๔๙,๐๑๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๕๖,๑๒๐
	สำนักปลัด (๐๑)											
๒	นางศศิธร ใจโปร่ง	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
๓	น.ส.ญานิศา บ่อทรัพย์	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๔	นายมานิตย์ มณีรัตน์	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๕	นางสาวดาริษา ชาวสวน	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๐๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๖	น.ส.สุภาพร อินทบุตร	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๗	น.ส.น้ำเพ็ญ แรงครุฑ	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๘	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๙	นางนิพาภร พงษ์สวัสดิ์	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๙	ครู	คศ.๑	๐๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๑๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	ข้าราชการถ่ายโอน
๑๐	-	-	-	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๑	นางสาวอาทิตยา คล้ายโพธิ์ทอง	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๗๒๐
๑๒	นางสาวอลิชศรา ถึงจอหอ	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๒,๕๖๐ (๑๖,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๐๒,๕๖๐
๑๓	นางสาวบุญชู สังข์ทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	พนง.จ้างภารกิจถ่ายโอน
๑๔	นายมนัส มูลสมบัติ	ม.๖	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๖,๔๘๐ (๑๓,๐๔๐x๑๒)	-	๒,๙๕๐ (๒๔๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๑๕	นายทิพย์ เบี้ญพาด	ป.๖	-	พนง.ขับรถยนต์	-	-	พนง.ขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๖	นางอารยา พงษ์โชติ	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐ -
๑๗	นางสุนีย์ โตเขียว	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐ -
๑๘	น.ส.ธัญลักษณ์ เติมปฐมกุล	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๑๙	-	-	-	-	-	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๒๐	น.ส.ชิดขวัญ ศรีอุบล	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	อส.	๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	อส.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐ -
๒๑	นางสาวนวิยา เจริญรอด	ปริญญาโท	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๐๖,๖๔๐ (๑๗,๒๒๐x๑๒)	-	-	๒๐๖,๖๔๐
กองช่าง (๐๕)												
๒๒	-	-	-	-	-	๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๒๓	-	-	-	-	-	๐๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๔	นายพิษณุ พูลสวัสดิ์	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๒๕	-	-	-	-	-	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๖	นายสุธน ผาสุข	ป.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	ลูกจ้างประจำถ่ายโอน
๒๗	นายจิราวุฒิ นันธิโย	ปวส.	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๒๑๔,๘๐๐ (๑๗,๙๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๘๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๘	นางสาวเบญญาภา สุขมารถ	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๐๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา มีทั้ง การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ตลอดช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาน้อยได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาน้อยจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกลหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถาม กับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการ ของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลแก่งเสี้ยนและลูกจ้าง ปรากฏตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖ ดังนี้

- **คุณธรรม จริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ทั่วไปสำหรับพนักงานส่วนตำบลแก่งเสี้ยนและลูกจ้าง**

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกัน พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้อง รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยนนี้ จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน เพื่อให้การดำเนินเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

"ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น" หมายถึง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน

"พนักงานส่วนท้องถิ่น" หมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีกฎหมายจัดตั้ง ให้หมายความรวมถึงพนักงานจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานครและผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครและกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

"คณะกรรมการจริยธรรม" หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน

ข้อ ๒ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒
มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก
สำหรับข้าราชการ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน

ข้อ ๓ พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

<u>จริยธรรมหลัก</u>

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

<u>จริยธรรมทั่วไป</u>

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ส่วนที่ ๒
จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ หากพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามประกาศนี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๕ การจัดทำกระบวนการรักษาจริยธรรม แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม เพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องเหมาะสมแก่บทบาทภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๖ ให้กรรมการยึดถือปฏิบัติตามประกาศนี้ด้วย

ข้อ ๗ พนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ พนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ พนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ พนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยนต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ พนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ พนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ พนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ พนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓
จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ จรรยาวิชาชีพ ครู คือ กฎแห่งความประพฤติสำหรับสมาชิกวิชาชีพครู ซึ่งองค์กรวิชาชีพครูเป็นผู้กำหนด และสมาชิกในวิชาชีพทุกคนต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด หากมีการละเมิดจะมีการลงโทษ

จรรยาวิชาชีพครู มีความสำคัญต่อวิชาชีพครูเช่นเดียวกับที่จรรยาบรรณวิชาชีพ มีความสำคัญต่อวิชาชีพอื่นๆ ซึ่งสรุปได้ ๓ ประการ คือ

(๑) ปกป้องการปฏิบัติงานของสมาชิกในวิชาชีพ

(๒) รักษามาตรฐานวิชาชีพ

(๓) พัฒนาวิชาชีพ

จรรยาวิชาชีพครู จะต้องมีลักษณะ ๔ ประการ คือ

(๑) เป็นคำมั่นสัญญา หรือพันธะผูกพันต่อผู้เรียน

(๒) เป็นคำมั่นสัญญา หรือพันธะผูกพันต่อสังคม

(๓) เป็นคำมั่นสัญญา หรือพันธะผูกพันต่อวิชาชีพ

(๔) เป็นคำมั่นสัญญา หรือพันธะผูกพันต่อสถานปฏิบัติงาน

หมวด ๓
กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริงหรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควรอาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๗ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุมกำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑)-(๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รับวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒
ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่งตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตาม ข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔
ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดหญ้า ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ภายใน**สามสิบวัน** นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายใน**สามสิบวัน** นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจาณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ข้อ ๓๐ (อื่นๆ ตามที่เห็นสมควร)

ภาคผนวก

บัญชีขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			ขอปรับปรุงในครั้งนี้ (+เพิ่ม/-ลด)			หมายเหตุ
			เดิม	ไม่ว่าง	ว่าง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด												
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่												
นักทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนโยบายและแผน												
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
นักวิชาการสาธารณสุข ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการและสังคม												
นักพัฒนาชุมชน ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
นักวิชาการศึกษา ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	+๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง (กรณีธรรมดำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว)
ครู ตำแหน่งเลขที่ ๐๒๓๐๑๖๖๐๐๒๑๙	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย ตำแหน่งเลขที่ ๐๒๓๐๑๖๖๐๐๒๒๐	-	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชีกรม
งานบริหารงานทั่วไป												
เจ้าพนักงานธุรการ ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน+อบต.สมทบ
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ												
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			เดิม	ไม่ว่าง	ว่าง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง												
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี												
นักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้												
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ												
เจ้าพนักงานพัสดุ ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ทั่วไป	อาวุโส	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง												
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานออกแบบ ก่อสร้างและควบคุมอาคาร												
วิศวกรโยธา เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	-	-	-	+๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
นายช่างโยธา ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	ทั่วไป	ปง./ชง.	-	-	-	+๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้า
งานสาธารณูปโภค												
ลูกจ้างประจำ												
พนักงานสูบน้ำ	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น			๒๕	๒๒	๓	๒๘	๒๘	๒๘	+๓	-	-	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (รวมเงินอุดหนุน) ๖๑,๙๘๗,๗๐๕.๐๐ บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ๔๔,๗๖๒,๐๓๕.๐๐ บา

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๙,๐๓๔,๔๔๖.๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๙,๐๓๔,๔๔๖.๐๐ บา

คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๑

บัญชีเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

มติ ก.อบต.ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			ขอปรับปรุงในครั้งนี้ (+เพิ่ม / - ลด)			หมายเหตุ
			อัตรากำลังเดิม	ไม่ว่าง	ว่าง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑		๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด												
หัวหน้าสำนักปลัด ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนโยบายและแผน												
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่												
นักทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการและสังคม												
นักพัฒนาชุมชน ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
นักวิชาการสาธารณสุข ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
นักวิชาการศึกษา ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ตำแหน่งเลขที่ ๐๒๓๐๑๖๖๐๐๒๑๙	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก ตำแหน่งเลขที่ ๐๒๓๐๑๖๖๐๐๒๒๐	-	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป												
เจ้าพนักงานธุรการ **ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑**	**ทั่วไป**	**ปง./ชง.**	-	-	-	-	-	**๑**	-	-	**+๑**	**กำหนดเพิ่ม**
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ												
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			ขอปรับปรุงในครั้งนี้ (+เพิ่ม / - ลด)			หมายเหตุ
			อัตรากำลังเดิม	ไม่ว่าง	ว่าง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป												
พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-		
กองคลัง												
ผู้อำนวยการกองคลัง ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑		๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี												
นักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้												
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ												
เจ้าพนักงานพัสดุ **ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑**	**ทั่วไป**	**อาวุโส**	-	-	-	-	-	๑	-	-	+๑	**ปรับปรุงตำแหน่ง**
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง												
ผู้อำนวยการกองช่าง ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานออกแบบ ก่อสร้างและควบคุมอาคาร												
ตำแหน่งเลขที่ ๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณูปโภค												
ลูกจ้างประจำ												
พนักงานสูบน้ำ	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น			๒๓	๒๓	๑	๒๓	๒๓	๒๕	-	-	+๒	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (รวมเงินอุดหนุน) ๕๙,๐๓๕,๙๑๐.๐๐ บาท
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๘,๙๙๘,๐๑๔.๐๐ บาท
คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๒๔

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ๔๒,๖๓๐,๕๑๐.๐๐ บาท
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๘,๙๙๘,๐๑๔.๐๐ บาท
คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๑๑

ก.อบต. จังหวัดกาญจนบุรี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน
ที่ ๒๖๗ / ๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน

.....

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ฉบับปัจจุบัน พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

ดังนั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ดังนี้

๑.นายจักกฤช มหากิจวรกุล	นายก อบต.แก่งเสี้ยน	ประธานกรรมการ
๒.ส.ต.ท.เสน่ห์ ดำดี	ปลัด อบต.แก่งเสี้ยน	กรรมการ
๓.นางอารยา พงษ์โชติ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔.นายพิษณุ พูลสวัสดิ์	นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕.นางศศิธร ใจโปร่ง	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๖.นางสาวญานิศา บ่อทรัพย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการการ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ เดือนมิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายจักกฤช มหากิจวรกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายจักกฤช มหากิจวรกุล	นายก อบต.แก่งเสี้ยน	.....	ประธานกรรมการ
๒.	ส.ต.ท.เสน่ห์ ดำดี	ปลัด อบต.แก่งเสี้ยน	.....	กรรมการ
๓.	นางอารยา พงษ์โชติ	ผู้อำนวยการกองคลัง	.....	กรรมการ
๔.	นายพิษณุ พูลสวัสดิ์	นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	.....	กรรมการ
๕.	นางศศิธร ใจโปร่ง	หัวหน้าสำนักปลัด	.....	กรรมการ/เลขานุการ
๖.	นางสาวญานิศา บ่อทรัพย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	.....	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายจักกฤช มหากิจวรกุล ประธานคณะกรรมการจัดทำแผน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้
- ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามหนังสือดังกล่าวข้างต้น ได้แจ้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ และส่งเอกสารให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้ในเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น ขอให้พิจารณาในวาระที่ ๓

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องการพิจารณาการร่างจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ประธานกรรมการ - ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ที่ ๒๖๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี พร้อมทั้งให้มีการปรับปรุงและกำหนดระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานด้วย โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จึงขอให้ท่านได้ช่วยกันแสดงความคิดเห็นและดำเนินการพิจารณาอัตรากำลังของบุคลากรที่จะต้องใช้ใน ๓ ปีข้างหน้า เชิญเลขานุการรายงาน

เลขานุการ - ตามหนังสือที่อ้างถึง ได้ชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ปรากฏตามคู่มือที่แนบมาพร้อมกับหนังสือสั่งการข้างต้น มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

- ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์ การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจน กฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึง แนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๒. การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

- สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๓. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ให้นำข้อมูลพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลแต่ละส่วนราชการและเรียงลำดับตามลำดับรหัสส่วนราชการ การกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา และในแผนอัตรากำลังครั้งนี้ ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี .

๔. การวิเคราะห์ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

- ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๑๕ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ โดยให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการดังกล่าวข้างต้น จึงต้องพิจารณาจากกรอบอัตรากำลังเดิม ณ ปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยจะให้ผู้ช่วยเลขานุการ แจ้งจำนวนอัตราของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของแต่ละส่วนราชการ ว่ามีกรอบอัตรากำลังอยู่เดิมจำนวนเท่าใด

ผู้ช่วยเลขานุการ - องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน มีอัตรากำลังเดิมของแต่ละกอง ดังนี้ค่ะ

ลำดับ	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ส.ต.ท.เสน่ห์ ดำดี	ปลัด อบต.	
	สำนักปลัด		
๒	นางศศิธร ใจโปร่ง	หัวหน้าสำนักปลัด	
๓	นางสาวญานิศา บ่อทรัพย์	นักทรัพยากรบุคคล	
๔	นายมานิตย์ มณีรัตน์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๕	นางสาวดาริษา ชาวสวน	นักวิชาการสาธารณสุข	
๖	นางสาวสุภาพร อินทบุตร	นักพัฒนาชุมชน	
๗	นางสาวน้ำเพ็ญ แรงครุฑ	นักวิชาการศึกษา	
๘	นางนิพาภร พงษ์สวัสดิ์	ครู คศ.๑	
๙	-	ครูผู้ช่วย	ว่าง
๑๐	นางสาวอาทิตยา คล้ายโพธิ์ทอง	จพง.ธุรการ	
๑๑	นางสาวอลิชศรา ถึงจอหอ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้าง
๑๒	นางสาวบุญชู สังข์ทอง	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง
๑๓	นายมนัส มูลสมบัติ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้าง
๑๔	นายทิพย์ เบ็ญพาด	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้าง
	กองคลัง		
๑๕	นางอารยา พงษ์โชติ	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๑๖	นางสุนีย์ โตเขียว	นักวิชาการเงินและบัญชี	
๑๗	นางสาวธัญลักษณ์ เติมปฐมกุล	นักวิชาการคลัง	
๑๘	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ว่าง
๑๙	นางสาวชิดขวัญ ศรีอุบล	เจ้าพนักงานพัสดุ	
๒๐	นางสาวนวิยา เจริญรอด	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้าง
	กองช่าง		
๒๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง	ว่าง
๒๒	นายพิษณุ พูลสวัสดิ์	นายช่างโยธา	
๒๓	นายจิราวุฒิ นันธิโย	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้าง
๒๔	นายสุธน ผาสุข	พนักงานสูบน้ำ	ลูกจ้างประจำ
	หน่วยตรวจสอบภายใน		
๒๕	นางสาวเบญญาภา สุขมารถ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	

ปลัด อบต. - เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์ การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจน กฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นผมจะขอให้หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน กอง/สำนัก พิจารณาดูปริมาณบุคลากรในส่วนของตนเองเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่มีอยู่ ว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกันหรือไม่ หากไม่เพียงพอกับปริมาณงานก็สามารถขอปรับอัตราเพิ่มได้หรือถ้าหากมีตำแหน่งใดซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็น ก็สามารถเสนอขอปรับลดได้เช่นกัน

ที่ประชุม รับทราบ

ประธานกรรมการ - มีส่วนราชการใด กองใด จะขอปรับเพิ่มหรือปรับลดบุคลากรตำแหน่งใดบ้างครับ

หัวหน้าสำนักปลัด - ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งนี้ทางสำนักปลัด อบต. มีความต้องการกำหนดเพิ่มในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งในคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้เว้นว่างไว้ ในส่วนตำแหน่งที่มีอยู่นั้น เพียงพอต่อการปฏิบัติราชการ จึงยังไม่มีความจำเป็นที่จะเพิ่มกรอบอัตราหรือยุบเลิกตำแหน่งในระหว่าง ๓ ปีข้างหน้า

ผู้อำนวยการกองคลัง - ในสังกัดกองคลัง ปัจจุบันมีตำแหน่งและปริมาณงานที่เหมาะสมแล้ว ในระยะเวลา ๓ ปีจึงยังไม่ประสงค์กำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกอย่างใด ส่วนในตำแหน่งที่ว่างจะเร่งประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายต่อไป

ผู้อำนวยการกองช่าง - กองช่าง ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๑ อัตรา และลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอกับปริมาณที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน ประกอบกับตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่างได้ว่างลงแล้ว จึงขอให้เร่งประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายหรือหากไม่มีผู้ขอโอนย้ายมา ก็ขอให้จัดสรรจากทางกรมส่งเสริมฯ ต่อไป

เลขานุการ	- ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ได้กำหนดให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ เป็นการดำเนินการให้ถูกต้องตามโครงสร้างของ อบต. ซึ่งโครงสร้างของ อบต.แก่งเสี้ยน เป็น อบต. ประเภทสามัญ ที่มีส่วนราชการหลัก ๔ ส่วน เป็นโครงสร้างกองระดับต้น ๓ ส่วนราชการ และ๑ ส่วนราชการ มีฐานะต่ำกว่ากอง กล่าวคือ ในโครงสร้างกองระดับต้น นั้น ต้องประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลไม่น้อยกว่า ๓ ตำแหน่ง ซึ่ง ๑ ใน ๓ นั้น ต้องเป็นประเภทวิชาการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน มีโครงสร้างกองระดับต้น ครบแล้ว ในสำนักปลัด และกองคลัง แต่สำหรับกองช่างนั้น ยังขาดในตำแหน่งประเภทวิชาการ ๑ ตำแหน่ง และสายงานผู้ปฏิบัติอีก ๑ ตำแหน่ง จึงจำเป็นต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามหนังสือสั่งการข้างต้น และตามที่สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรีเน้นย้ำมา ดังนั้นแล้วจึงขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มในสายวิชาการ ๑ ตำแหน่ง และใน สายงานผู้ปฏิบัติในสังกัดของกองช่างอีก ๑ ตำแหน่ง โดยไม่ต้องจัดทำแบบแสดงปริมาณงาน เอกสาร ๑-๕ เข้าไป เช่นเดียวกันกับตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ผู้อำนวยการกองช่าง	- กองช่าง ขอปรับเพิ่มในตำแหน่ง วิศกรโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง และนายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งโครงการก่อสร้างทุกโครงการจะต้องมีการออกแบบและคำนวณโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา ประกอบกับการควบคุม ตรวจสอบการดำเนินการก่อสร้างให้เป็นไปตามที่มาตรฐานกำหนด ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้ความรู้เฉพาะทางในด้านวิศวกรรมโยธาในการดำเนินการดังกล่าว ประกอบกับงานก่อสร้างที่ปริมาณเพิ่มมากขึ้นเกี่ยวกับงานโครงสร้างพื้นฐานจึงขอกำหนดตำแหน่งดังกล่าว
ที่ประชุม	- ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด ประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำเอาผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี กำหนดไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๕	๒๘	๒๘	๒๘	+๓	-	-	

ประธานกรรมการ	- ได้ให้งานเลขานุการชี้แจงการประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
เลขานุการ	- ตามหนังสือสั่งการให้ประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ และบวกเพิ่มอีกร้อยละ ๕ เพื่อนำมาประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ตั้งไว้ ๕๙,๐๓๕,๙๑๐ บาท ดังนั้นประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลังได้ ดังนี้ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ = ๖๑,๙๘๗,๗๐๕ บาท ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ = ๖๕,๐๘๗,๐๙๐ บาท ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ = ๖๘,๓๔๑,๔๔๔ บาท เมื่อรวมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแต่ละปีแล้ว คิดร้อยละ๔๐ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี จะเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้ - ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๗ - ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓๓ - ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๘
ที่ประชุม	- รับทราบ
ประธานกรรมการ	- เชิญคณะกรรมการทุกท่านพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังที่หัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอมา มีท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็นอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีใครจะเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็นก็ขอมติในที่ประชุมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
มติที่ประชุม	**- เห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามที่หัวหน้าส่วนราชการนำเสนอมา**
เลขานุการ	- ดังนั้น สรุปแล้ว แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สรุปได้ดังนี้ ปรับเพิ่ม จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้ - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา แต่จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อนุมัติตำแหน่งมาให้แล้วเท่านั้น - วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา - นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้าง อบต.ประเภทสามัญ ที่มีส่วนราชการเป็นกองระดับต้น

ประธานกรรมการ - ในลำดับต่อไป จะได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เป็นรูปเล่มเพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.อบต.จ.กาญจนบุรี) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน จะได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธานกรรมการ - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอื่นๆในวาระนี้หรือไม่

ที่ประชุม - ไม่มี

ประธานกรรมการ - เมื่อไม่มี กระผมขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

ลงชื่อ ..... ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวญานิศา บ่อทรัพย์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ ..... ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม
(นายจักกฤช มหากิจวรกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเสี้ยน
ประธานกรรมการ