

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง
อำเภอละแม จังหวัดชุมพร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๒๗๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิทยา ทองบุญช่วย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลของระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๖
๕. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๕๑
ภาคผนวก	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ	
- สำเนารายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงอบต. เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

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

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ซึ่งมีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะมีเหตุผลเพียงพอ

ที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

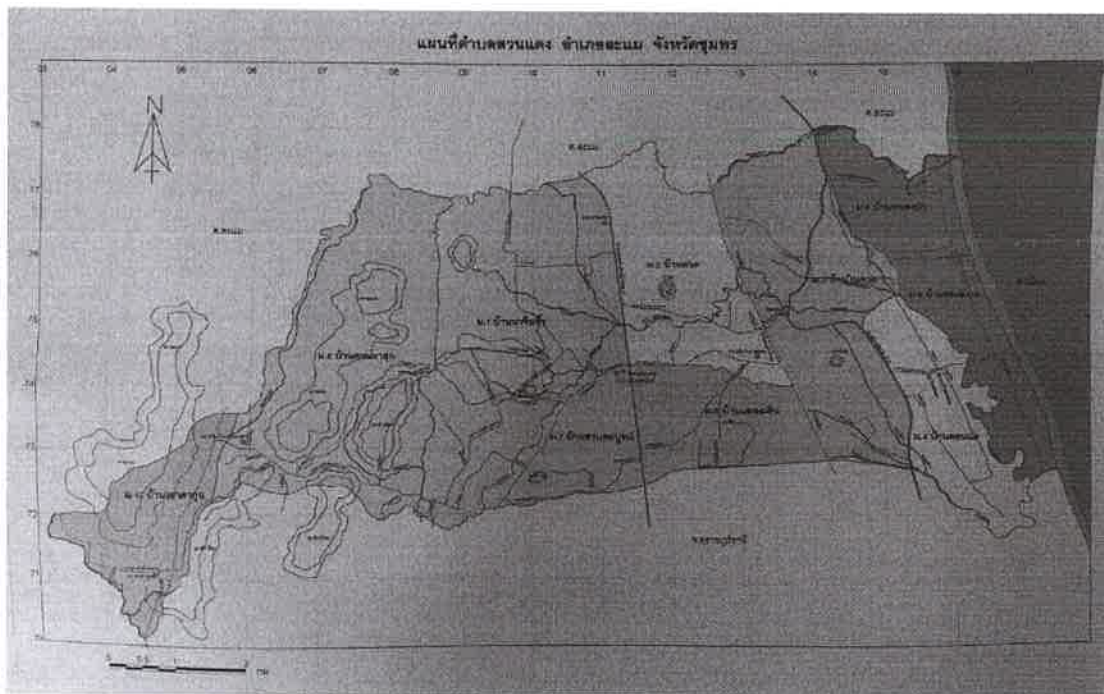
๑. ด้านกายภาพ

ตำบลสวนแตง อำเภอละแม เดิมขึ้นอยู่กับตำบลละแม ต่อมาได้รับการยกฐานะเป็นกิ่งอำเภอ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๔ และได้แยกออกมาเป็นตำบลสวนแตง สาเหตุที่ชื่อสวนแตงเพราะสมัยก่อนชาวบ้านส่วนใหญ่ปลูกแตงโมกันมาก และมีชื่อเสียงทางรสหวานกรอบ เลยได้ชื่อตำบลว่า สวนแตง

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของที่ว่าการอำเภอละแม จังหวัดชุมพร ที่ทำการตั้งอยู่ เลขที่ ๑๓๔ หมู่ที่ ๑ ต.สวนแตง อ.ละแม จ.ชุมพร โดยมีระยะทางห่างจาก อำเภอละแม ประมาณ ๕,๐๐๐ เมตร องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีพื้นที่ทั้งหมด ๔๘.๒๓ ตร.กม. หรือประมาณ ๓๐,๑๔๘ ไร่ ดังนี้

ทิศเหนือ	จรดหมู่ที่ ๗ และหมู่ที่ ๑๑ ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลคันธุลี อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ทิศตะวันออก	จรดอ่าวไทย
ทิศตะวันตก	จรดหมู่ที่ ๑๑ ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะพื้นที่ในตำบลสวนแตง ในหมู่ที่ ๒,๓,๔ และ ๕ เป็นพื้นที่ราบ หมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๙ เป็นพื้นที่ราบติดชายทะเลฝั่งอ่าวไทย ส่วนหมู่ที่ ๑ และหมู่ที่ ๗ เป็นที่ราบเชิงเขาเล็กน้อย ส่วนในพื้นที่หมู่ ๘ และหมู่ที่ ๑๐ เป็นที่ราบเชิงเขาและที่ราบสูง

๑.๓ ลักษณะของภูมิอากาศ

ลักษณะทางภูมิอากาศของพื้นที่อยู่ในเขตร้อน ซึ่งมีอากาศอยู่ในเกณฑ์ชุ่มชื้น ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม ซึ่งเป็นอิทธิพลของลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ส่วนในช่วงที่มีฝนตกน้อยคือช่วงเดือนมกราคมถึงเดือนเมษายนโดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะทางธรณีวิทยาของพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ และมีบางส่วนเป็นที่ราบสูงสลับภูเขา มีลักษณะดินเป็นดินเหนียวปนทราย มีสีแดง สมรรถนะในการอุ้มน้ำค่อนข้างสูง และพื้นที่ราบติดชายฝั่งทะเลมีลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทราย และดินทราย

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

- ลำน้ำ,ลำห้วย	จำนวน	๑๖	แห่ง
- บึง,หนอง	จำนวน	๘	แห่ง
- ฝาย	จำนวน	๑๓	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	จำนวน	๔๕	แห่ง
- บ่อบาดาล	จำนวน	๒๓	แห่ง
- อ่างเก็บน้ำ	จำนวน	๑๐	แห่ง

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

เป็นป่าไม้ประเภทป่าดิบชื้น และป่าไม้ประเภทป่าเสื่อมโทรม (ที่ถูกบุกรุก) ป่าไม้ประเภทพื้นที่เกษตรและพื้นที่ชุมชน พรรณไม้ที่สำคัญ ได้แก่ ตะเคียนหิน กะบาก ยางนา จำปา ไข่เขียว ตาเสือ หลุมพอ เสียดข้อ อินทนิล ส้าน สมอภิกษก มะเฒ่า ก่อ แซะ มะเฟืองช้าง ไทรย้อยใบคู้ ทรหิน สะตอ มะปริงและ เต่าร้าง สำหรับพรรณไม้ที่เป็นอาหารของสัตว์ป่าได้แก่ มะกอกป่า ไทร มะม่วงป่า พะเนียง กระท้อนป่า มะหาด หว่า ขนุนป่า ใฝ่ผาก ระกำ และ หวาย เป็นต้น และพรรณไม้พื้นล่างต่าง ๆ หลายชนิด เช่น ปาล์ม เฟิร์น และกล้วยไม้

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแดง มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีเขตเลือกตั้งจำนวน ๑๐ เขตเลือกตั้ง มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน และเลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน มีสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน ๑๐ คน (หมู่บ้านละ ๑ คน) อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภา ๑ คน รองประธานสภา ๑ คน ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแดง

๒.๒ การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแดง มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบแบ่งได้ ๒ ส่วน คือ

๑) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่นิติบัญญัติ และควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน ๑๐ คน (หมู่บ้านละ ๑ คน) อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภา ๑ คน รองประธานสภา ๑ คน ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และมีเลขาธิการสภา ๑ คน ซึ่งแต่งตั้งโดยประธานสภาตามมติสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแดง

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีประชากรอาศัยอยู่ทั้งสิ้นจำนวนครัวเรือน ๑,๗๗๔ ครัวเรือน แบ่งออกเป็น ๑๐ หมู่บ้าน ดังนี้

ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร (คน)		
			ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
บ้านนาจิ้นซิว	๑	๒๔๑	๒๕๑	๒๙๑	๕๔๒
บ้านดวด	๒	๑๙๒	๑๗๕	๑๘๙	๓๖๔
บ้านในดวด	๓	๒๓๒	๓๒๐	๓๒๙	๖๔๙
บ้านดอนแค	๔	๑๕๓	๒๑๑	๒๔๒	๔๕๓
บ้านแหลมดิน	๕	๑๒๐	๑๘๒	๑๙๔	๓๗๖
บ้านหนองบัว	๖	๑๙๕	๒๘๗	๒๖๑	๕๔๘
บ้านสวนสมบูรณ์	๗	๑๙๘	๒๐๙	๒๔๐	๔๔๙
บ้านควนผาสก	๘	๑๙๖	๒๕๗	๒๔๑	๕๐๘
บ้านทะเลงาม	๙	๑๓๕	๑๙๘	๒๒๓	๔๒๑
บ้านเขาตากวน	๑๐	๑๑๒	๑๑๙	๑๐๓	๒๒๒
	รวม	๑,๗๗๔	๒,๒๐๙	๒,๓๑๓	๔,๕๒๒

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุ	จำนวนประชากร		รวม (คน)
	ชาย (คน)	หญิง (คน)	
๐-๖ ปี	๑๕๓	๑๖๕	๓๑๘
๗-๑๒ ปี	๑๙๕	๑๘๙	๓๘๔
๑๓-๑๘ ปี	๑๘๓	๑๘๘	๓๗๑
๑๙-๒๔ ปี	๑๕๘	๑๖๘	๓๒๖
๒๕-๓๐ ปี	๒๑๔	๑๘๑	๓๙๕
๓๑-๓๕ ปี	๑๗๑	๑๙๑	๓๖๒
๓๖-๔๐ ปี	๑๗๗	๑๕๙	๓๓๖
๔๑-๔๕ ปี	๑๗๙	๑๕๘	๓๓๗
๔๖-๕๐ ปี	๑๖๓	๑๗๒	๓๓๕
๕๑-๕๕ ปี	๑๖๐	๑๗๓	๓๓๓
๕๖-๖๐ ปี	๑๓๓	๑๖๑	๒๙๔
๖๑-๖๕ ปี	๑๐๑	๑๑๙	๒๒๐
๖๖-๗๐ ปี	๗๑	๘๗	๑๕๘
๗๐ ปีขึ้นไป	๑๕๑	๒๐๒	๓๕๓
รวม	๒,๒๐๙	๒,๓๑๓	๔,๕๒๒

ที่มา : สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

สถาบันการศึกษา

โรงเรียนบ้านดอนแค

โรงเรียนบ้านบ้านสวนสมบูรณ์

โรงเรียนบ้านบ้านดวด

โรงเรียนบ้านเขาตากูน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อบต.สวนแตง

ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๔ ต.สวนแตง อ.ละแม จ.ชุมพร

ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๗ ต.สวนแตง อ.ละแม จ.ชุมพร

ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๒ ต.สวนแตง อ.ละแม จ.ชุมพร

ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๑๐ ต.สวนแตง อ.ละแม จ.ชุมพร

ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๒ ต.สวนแตง อ.ละแม จ.ชุมพร

๔.๒ สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในตำบลสวนแตงมี ๒ แห่ง

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสวนแตง ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๒ ต.สวนแตง อ.ละแม จ.ชุมพร

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านควนผาสุก ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๘ ต.สวนแตง อ.ละแม จ.ชุมพร

อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำร้อยละ ๑๐๐

๔.๓ การสังคมสงเคราะห์

ข้อมูลแสดงจำนวนผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้สูงอายุ ที่ได้รับเบี้ยยังชีพ จากงบประมาณของรัฐบาลและงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

หมู่บ้าน/ชุมชน	ผู้สูงอายุ (คน)	ผู้พิการ (คน)	ผู้ป่วยเอดส์	รวม
หมู่ที่ ๑	๘๙	๑๑	-	๑๐๐
หมู่ที่ ๒	๖๒	๑๕	-	๗๗
หมู่ที่ ๓	๑๐๗	๑๔	๑	๑๒๒
หมู่ที่ ๔	๘๑	๑๒	๒	๙๕
หมู่ที่ ๕	๖๙	๑๐	-	๗๙
หมู่ที่ ๖	๕๘	๑๒	-	๗๐
หมู่ที่ ๗	๘๖	๑๐	-	๙๖
หมู่ที่ ๘	๗๖	๑๗	-	๙๓
หมู่ที่ ๙	๗๖	๘	-	๘๔
หมู่ที่ ๑๐	๒๕	๘	-	๓๓
รวม	๗๒๙	๑๑๗	๓	๘๔๙

ที่มา : ระบบสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลเบี้ยยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ณ วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

มีถนนที่ได้รับการถ่ายโอน สายหนองบัว-ดอนแค, สายนาจันซิว - เขาตากูน และที่อยู่ในความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร สายสวนสมบูรณ์-เขากลาง มีถนนสายย่อยในเขตตำบลและหมู่บ้าน สามารถติดต่อได้ทั้งตำบลและหมู่บ้าน ซึ่งแยกออกได้ดังนี้

รายชื่อถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

รหัสสายทาง	ชื่อถนน	ระยะทาง (กม.)	ที่ตั้งหมู่ที่	สภาพการใช้งาน		ประเภท ผิวถนน
				ใช้ได้ทั้งปี	ใช้ได้เฉพาะ ฤดูแล้ง	
ขพ.ถ.๗๑๐๐๑	บ.นาจันชีว-บ.เขาดากุน	๘.๕๐	หมู่ที่ ๑	✓		ลาดยาง
-	ข.ราษฎร์รัง๑	๒.๒๐	หมู่ที่ ๘	✓		ลาดยาง
-	ข.แสงอรุณ	๐.๓๐	หมู่ที่ ๒	✓		คอนกรีต
ขพ.ถ.๗๑๐๐๒	หนองบัว-ดอนแค	๖.๐๐	หมู่ที่ ๖	✓		ลาดยาง
ขพ.ถ.๗๑๐๑๓	ข.ราษฎร์รัง๒	๑.๐	หมู่ที่ ๘	✓		คสล.
-	ข.เลี่ยมทอง	๐.๘๐	หมู่ที่ ๑	✓		ลูกรัง
ขพ.ถ.๗๑๐๐๓	ข.ถ้ำเขาพลู-บ้านดวด	๒.๕๐	หมู่ที่ ๒	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๐๔	ข.สวนสมบูรณ์๑	๒.๒๐	หมู่ที่ ๗	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๐๕	ข.สวนสมบูรณ์๒	๒.๒๐	หมู่ที่ ๗	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๐๗	ข.สันตินิมิตร	๑.๕๐	หมู่ที่ ๕	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๐๖	ข.สวนสมบูรณ์-บ้านดวด	๒.๑๐	หมู่ที่ ๗	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๐๘	ข.บ้านดวด-แหลมดิน	๒.๑๐	หมู่ที่ ๕	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๐๙	ข.ประวิทย์พัฒนา	๐.๙๘	หมู่ที่ ๓	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๑๐	ข.สังข์แก้ว	๐.๒๔	หมู่ที่ ๑	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๑๑	ข.ฝาแฝด	๑.๖๖	หมู่ที่ ๑	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๑๔	ข.โรจรม	๐.๖๐	หมู่ที่ ๘	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๑๒	ข.ราษฎร์เจริญ๑-ข.ราษฎร์เจริญ๒	๓.๒๔	หมู่ที่ ๑	✓		คสล.
-	ข.สุขเสมอ	๐.๒๓	หมู่ที่ ๖	✓		คสล.
-	ข.บัวจันทร์	๐.๑๐	หมู่ที่ ๑	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๑๕	ข.หน้าโรงเรียนบ้านเขาดากุน	๑.๓๖	หมู่ที่ ๑๐	✓		คสล.
-	ข.เจริญใหม่	๓.๐๕	หมู่ที่ ๔	✓		คสล.
ขพ.ถ.๗๑๐๑๖	ปากคลองทะเลงาม	๓.๐๐	หมู่ที่ ๙	✓		ลาดยาง
-	ข.เจริญพัฒนา	๑.๐๐	หมู่ที่ ๗	✓		ลูกรัง
-	ข.ข้างวัดดวด	๐.๒๕	หมู่ที่ ๓	✓		ลูกรัง
-	ข.จินดาใหม่	๐.๗๐	หมู่ที่ ๘	✓		ลูกรัง
-	ข.ธรรมรัตน์	๐.๔๐	หมู่ที่ ๙	✓		คสล.
-	ข.เสลาคุณ	๐.๙๐	หมู่ที่ ๑	✓		คสล.
-	ข.บ้านนายเอื้อน	๑.๔๐	หมู่ที่ ๒	✓		ลูกรัง
-	ข.เลียบทางรถไฟ	๑.๒๕	หมู่ที่ ๒	✓		ลูกรัง
-	ข.ฤทธิโสสม	๐.๙๐	หมู่ที่ ๓	✓		ลูกรัง
-	ข.วิติสุ	๑.๔๓	หมู่ที่ ๕	✓		ลูกรัง
-	ข.ประมุล	๐.๘๕	หมู่ที่ ๕	✓		ลูกรัง
-	ข.สวนสาธารณะทุ่งซี้ใต้	๐.๒๑	หมู่ที่ ๙	✓		ลูกรัง
-	ข.ประวิทย์๑	๐.๙๗	หมู่ที่ ๓	✓		คสล.
-	ข.ศรีอินทร์	๑.๒๐	หมู่ที่ ๘	✓		ลาดยาง
-	ข.ภาษีเจริญ	๐.๒๐	หมู่ที่ ๘	✓		ลาดยาง
-	ข.สะพานเคียน	๐.๓๐	หมู่ที่ ๒	✓		ลูกรัง
-	ข.สุดปรีดา	๑.๘๐	หมู่ที่ ๔	✓		ลูกรัง
-	ข.ประวิทย์๒	๐.๗๕	หมู่ที่ ๓	✓		ลูกรัง
-	ข.หนูทอง	๐.๒๕	หมู่ที่ ๒	✓		ลูกรัง

รหัสสายทาง	ชื่อถนน	ระยะทาง (กม.)	ที่ตั้งหมู่ที่	สภาพการใช้งาน		ประเภท ผิวถนน
				ใช้ได้ทั้งปี	ใช้ได้เฉพาะ ฤดูแล้ง	
-	ช.ทางสายเก่า	๒.๑๓	หมู่ที่ ๓	✓		ลูกรัง
-	ช.พรุหม่ม	๑.๖๐	หมู่ที่ ๒	✓		ลูกรัง
-	ช.สกุณา	๐.๘๐	หมู่ที่ ๔	✓		คอนกรีต
-	ช.สะอิ่ง	๐.๑๒	หมู่ที่ ๒	✓		คอนกรีต
-	ช.มาดยาว	๐.๙๒	หมู่ที่ ๓	✓		ลูกรัง
-	ช.ปากคลองหนองบัว	๐.๔๐	หมู่ที่ ๖	✓		ลูกรัง
-	ช.ร่มเย็น	๑.๐๐	หมู่ที่ ๖	✓		คอนกรีต
-	ช.สุขไสดา	๐.๑๓	หมู่ที่ ๓	✓		ลูกรัง
-	ช.พฤทธิรัญ	๐.๓๐	หมู่ที่ ๔	✓		ลูกรัง
-	ช.หัวถนน	๐.๓๕	หมู่ที่ ๙	✓		คอนกรีต
-	ช.เวชพิทักษ์	๑.๒๕	หมู่ที่ ๖	✓		ลูกรัง
-	ช.เรือโรจน์	๑.๗๘	หมู่ที่ ๗	✓		ลูกรัง
-	ช.สุตสาคร	๑.๒๕	หมู่ที่ ๘	✓		ลูกรัง
-	ช.ทองเกิด	๑.๗๘	หมู่ที่ ๘	✓		ลูกรัง
-	ช.บุญให้	๐.๒๐	หมู่ที่ ๘	✓		คสล.
-	ช.ทะเลงามรีสอร์ท	๐.๘๐	หมู่ที่ ๙	✓		ลูกรัง
-	ช.เกตุแก้ว	๐.๖๕	หมู่ที่ ๘	✓		ลูกรัง
-	ช.ช่องลม	๐.๖๐	หมู่ที่ ๑๐	✓		ลูกรัง
-	ช.แก้วอ่อน	๐.๖๕	หมู่ที่ ๘	✓		ลูกรัง
-	ช.แก้วมณี	๐.๖๐	หมู่ที่ ๘	✓		ลูกรัง
-	ช.สมใจนึก	๐.๒๐	หมู่ที่ ๓	✓		คอนกรีต

๕.๒ การไฟฟ้า

- เขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีไฟฟ้าใช้ครบทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน ประชาชนได้ใช้ไฟฟ้า คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ของพื้นที่
- ไฟฟ้าสาธารณะ ได้แก่ ไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างสองข้างทางสามารถดำเนินการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างสองข้างทางร้อยละ ๗๐ ของพื้นที่

๕.๓ การประปา

ประชาชนมีน้ำประปาหมู่บ้าน ครบทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน

๕.๔ โทรศัพท์

สัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ครอบคลุมการใช้บริการเต็มพื้นที่ ทุกเครือข่าย ส่วนสัญญาณอินเทอร์เน็ตในระบบ ADSL และโทรศัพท์บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ยังไม่ครอบคลุมเต็มพื้นที่ และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๖. ระบบเศรษฐกิจ

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร โดยมีการทำสวนปาล์ม น้ำมัน ยางพารา ทำสวนมะพร้าว นอกจากนี้ก็มีการรับจ้างและค้าขายบ้างในบางสวน ประชากรส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในระดับปานกลางโดยมีรายได้เฉลี่ยประมาณ ๔๐,๐๐๐ บาท/ปี/ครัวเรือน

๖.๑ การเกษตร

ผลิตผลของประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ได้แก่ ผลิตผลจากการเพาะปลูก เช่น มะพร้าว, ปาล์ม น้ำมัน,ยางพารา ฯลฯ

๖.๒ การประมง

ตำบลสวนแตงมีพื้นที่ติดทะเล ในพื้นที่หมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๙ มีการประมงชายฝั่ง และมีการทำประมงน้ำจืด ในร่องสวน หรือบ่อที่ขุดไว้เพื่อใช้น้ำทำการเกษตร และมีการเลี้ยงปลาน้ำจืด ดังนี้

ประมงชายฝั่ง

ลอบปูม้าและอวนปูม้า

ลอบปลาหมึก

อวนกุ้งทะเล และเคยกุ้ง

อวนปลาทะเล

ประมงน้ำจืด

ปลาดุก , ปลานิล

๖.๓ การปศุสัตว์

ข้อมูลการเลี้ยงสัตว์และปศุสัตว์ภายในเขตพื้นที่ตำบลสวนแตง จำแนกตามประเภทสัตว์ ดังนี้

หมู่บ้าน	ประเภทสัตว์									
	โคเนื้อ		สุกร		ไก่		เป็ด		อื่นๆ	
	จำนวน (ตัว)	ครัวเรือน	จำนวน (ตัว)	ครัวเรือน	จำนวน (ตัว)	ครัวเรือน	จำนวน (ตัว)	ครัวเรือน	จำนวน (ตัว)	ครัวเรือน
๑	๑๑	๒	๓๗๗	๖	๒,๙๗๔	๕๗	๑๔๕	๑๑		
๒	๘๓	๑๗	๗๗	๕	๑,๒๘๖	๔๕	๙๑๙	๑๒		
๓	๔๐	๘	๑๓๔	๑๐	๓,๕๓๕	๘๒	๑๘๘	๑๘		
๔	๒๐๑	๓๘	๒๔	๒	๒,๓๔๘	๖๖	๒๖๒	๒๓		
๕	๑๑๘	๓๓	๘๐	๒	๑,๓๑๓	๔๑	๗๙	๖		
๖	๒๕	๘	๓๐	๔	๗,๑๒๓	๑๑๒	๑๘๒	๑๔		
๗	๙๓	๓๗	๒	๑	๑,๕๖๗	๔๔	๑๓๙	๙		
๘	๓๕	๑๐	๔	๑	๑,๒๙๐	๔๑	๔๙	๓		
๙	๓	๓	๑๖	๒	๑,๙๓๔	๖๔	๑๓๖	๑๑		
๑๐	๘๓	๒๑	-	-	๑,๐๔๕	๒๘	๕๑	๕		
รวม	๖๙๒	๑๗๗	๓๔๔	๓๓	๒๔,๔๑๕	๕๘๐	๒,๑๕๐	๑๑๒		

ที่มา : จากสำนักงานปศุสัตว์อำเภอละแม กรมปศุสัตว์

๖.๔ การบริการ

หน่วยธุรกิจบริการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ยังไม่ขยายตัวเท่าที่ควร เนื่องจากศักยภาพในพื้นที่และการพัฒนาอย่างไม่ครอบคลุมทั่วถึงเท่าที่ควร โดยสามารถที่จะแยกหน่วยธุรกิจต่าง ๆ ได้ดังนี้

- ปิมน้ำมันเอกชน จำนวน ๒ แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

เขตองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีทรัพยากรธรรมชาติที่เหมาะสมและมีความสมบูรณ์ มีศักยภาพที่จะสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชิงอนุรักษ์ เช่น ป่าไม้ ป่าชายเลน ภูเขา ถ้ำ ทะเล มีสถานที่ท่องเที่ยวในตำบล จำนวน ๓ แห่งได้แก่

๑. บ่อน้ำร้อนถ้ำเขาพลู ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒ ตำบลสวนแตง
๒. ชายทะเลบ้านหนองบัวชายทะเลบ้านทะเลงาม ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๖ ตำบลสวนแตง
๓. ชายทะเลบ้านทะเลงาม ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๙ ตำบลสวนแตง

๖.๖ อุตสาหกรรม

- โรงงานไม้แปรรูป บริษัท พีระมิต พาราวิวด จำกัด ที่ตั้ง ๑๗๙ หมู่ ๗ ตำบลสวนแตง อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- กลุ่มประมงชายฝั่ง ๑ กลุ่ม
- กลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงปลาน้ำจืด ๑ กลุ่ม
- กลุ่มเกษตรกรอินทรีย์ ๑ กลุ่ม
- กลุ่มแปรรูปสินค้าเกษตร ๑ กลุ่ม
- กลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงโค ๑ กลุ่ม

๖.๘ แรงงาน

จำนวนประชากรในวัย แรงงานโดยส่วนใหญ่เป็นประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ ๒๕-๕๕ ปี โดยประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ ๘๐ เป็นแรงงานในภาคเกษตรกรรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานในครัวเรือน รองลงมา ได้แก่ การจ้างแรงงานในพื้นที่ ตลอดจนแรงงานอื่นๆ เป็นแรงงานภาคอุตสาหกรรม การค้าขาย รับจ้างทั่วไป รับราชการ และสตรีวัยเจริญพันธุ์ที่มีภาวะการเลี้ยงดูทารก

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธคิดเป็นร้อยละ ๙๙.๙๘ ของจำนวนประชากรทั้งหมด นอกจากนั้นก็เป็นผู้นับถือศาสนาอิสลาม

สถานที่สำคัญทางศาสนา ได้แก่

- วัดดอนแค ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔
- วัดสุวรรณธาราราม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓
- วัดสวนสมบุรณ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗
- ที่พิภกสงฆ์หนองบัวโบสถ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ชาวตำบลสวนแตงทั่วไปได้รักษาขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมโบราณของชุมชนไว้หลายอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเพณีที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาที่ประชาชนมีความเลื่อมใสศรัทธา โดยจำแนกได้ดังนี้

๑. การจัดงานประเพณีลอยกระทง
๒. การจัดงานเฉลิมฉลองเนื่องในเทศกาลปีใหม่
๓. การรรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุในเทศกาลสงกรานต์

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

เนื่องจากประชากรในตำบลพื้นที่ตำบลสวนแตง ประกอบด้วย คนถิ่นเดิม คือจังหวัดชุมพร ส่วนหนึ่ง และผู้ที่ได้อพยพมาตั้งถิ่นฐาน ในพื้นที่จากหลายๆ จังหวัดด้วยกัน ทำให้ภาษาที่ใช้อยู่ในปัจจุบันจะมีสำเนียงที่ผิดแปลกแตกต่างกันไป ตามถิ่นฐานกำเนิดของแต่ละบุคคล แต่ภาษาที่ใช้เป็นภาษาถิ่นได้ ได้แก่ ภาษาถิ่นที่ใช้สื่อสารอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ ของภาคใต้ของประเทศไทย ลงไปถึงชายแดนประเทศมาเลเซีย รวม ๑๔ จังหวัด เช่น ชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี ภูเก็ต พัทลุง สงขลา นครศรีธรรมราช เป็นต้น และบางส่วนของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาษาถิ่นได้ ยังมีภาษาถิ่นย่อยลงไปอีก เป็นภาษาถิ่นใต้ ภาคตะวันออก เช่น ภาษาถิ่นที่ใช้ใน จังหวัดนครศรีธรรมราช พัทลุง สงขลา ปัตตานี ตรัง สตูล ภาษาถิ่นใต้ตะวันตก เช่น ภาษาถิ่นที่ใช้ใน จังหวัดกระบี่ พังงา ระนอง สุราษฎร์ธานีและชุมพร ในแต่ละภาคก็จะมีภาษาถิ่นได้ เป็นภาษาถิ่นย่อยลงไปอีก เช่น ภาษาถิ่นระนอง ภาษาถิ่นภูเก็ต ภาษาถิ่นพัทลุง ภาษาถิ่นสงขลา เป็นต้น ภาษาถิ่นย่อยเหล่านี้้อาจจะมีเสียง และคำที่เรียกสิ่งเดียวกันแตกต่างกันออกไป ชาวตำบลสวนแตงได้รักษาขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	รายละเอียด
๑.	นายมน โนน ประสิทธิ์	หมอชาวบ้าน (หมอกระตูก)
๒.	นายธานี สิทธิสาร	พิธีกรทางศาสนา
๓.	นายประยูร บุญจันทร์	ปราชญ์ชาวบ้าน
๔.	นางยุวดี ศรีหมอกเมฆ	งานจักสาน (เสื่อ)
๕.	นางคล้าย รอดศรี	งานจักสาน (เสื่อ)
๖.	นางสุมณฑา จุลติตะ	เพลงพื้นบ้าน
๗.	นายบุญภพ นาคแก้ว	งานไม้ (เรือใบโบราณ)
๘.	นายภู ฉิมพลีศิริ	หมอชาวบ้าน (รักษาผู้ป่วยงูกัด)
๙.	นายศิริชัย เสลาคุณ	หนังตะลุง
๑๐.	นายอ้วน พรหมณี	พิธีกรทางศาสนา

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

- ลำน้ำ,ลำห้วย	จำนวน	๑๒	แห่ง
- บึง,หนอง	จำนวน	๔	แห่ง

๘.๒ ป่าไม้

เป็นป่าไม้ประเภทป่าดิบชื้น และป่าไม้ประเภทป่าเสื่อมโทรม(ที่ถูกบุกรุก) ป่าไม้ประเภทพื้นที่เกษตรและพื้นที่ชุมชน พรรณไม้ที่สำคัญ ได้แก่ ตะเคียนหิน กะบาก ยางนา จำปา ไข่เขียว ตาเสือ หลุมพอ เสียดข้อ อินทนิล ส้าน สมอภิกษก มะเฒ่า ก่อ แซะ มะเฟืองช้าง ไทรย้อยใบคู้ ทRHIN สะตอ มะปริงและ เต่าร้าง สำหรับพรรณไม้ที่เป็นอาหารของสัตว์ป่าได้แก่ มะกอกป่า ไทร มะม่วงป่า พะเนียง กระท้อนป่า มะหาด หว่า ขนุนป่า ไข่ผำ กระจ่าง และหวาย เป็นต้น และพรรณไม้พื้นล่างต่าง ๆ หลายชนิด เช่น ปาล์ม เฟิร์น และกล้วยไม้ เป็นต้น

๘.๓ ภูเขา

เป็นลักษณะภูเขาดิน ที่มีความลาดชันน้อย จนถึงลาดชันมาก สลับกันไปตามสภาพพื้นที่

๘.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากในเขตป่าอนุรักษ์ ส่วนในเขตพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติป่าละแม มีความอุดมสมบูรณ์น้อยเนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นแหล่งประกอบอาชีพเกษตรกรรมของประชาชนในพื้นที่ มีพื้นที่ป่าที่หลงเหลืออยู่เพียงเล็กน้อย

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

๑. วิสัยทัศน์

“สวนแตงน่าอยู่ ควบคู่คุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน”

๒. ยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อให้สามารถดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้โดยกำหนดยุทธศาสตร์หลักไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบ ชุมชน/สังคมและการเมือง
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหาร

๓. เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยการก่อสร้างพัฒนา ปรับปรุงซ่อมแซม โครงสร้างพื้นฐาน เช่น เส้นทางคมนาคม ทางระบายน้ำ ประปา ไฟฟ้า และระบบโทรคมนาคม
๒. เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตร
๓. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจโดยการส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาศักยภาพเกษตรกรและการพัฒนาด้านการเกษตร ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริและแนวทางประชาคมนเศรษฐกิจอาเซียน
๔. เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต การส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การสังคม สงเคราะห์ การพัฒนาและการแก้ไขปัญหาทางสังคม การส่งเสริมการดูแลสุขภาพอนามัย และการกีฬา การส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร
๕. เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาบุคลากร พัฒนาสถานที่ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ การสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย
๖. เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการพัฒนาลำคลอง การปรับปรุงภูมิทัศน์ การรักษาสภาพแม่น้ำลำคลอง จัดให้มีระบบรักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๗. เพื่อพัฒนาโดยการส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาศักยภาพเกษตรกรและการพัฒนาด้านการเกษตร ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริและแนวทางประชาคมนเศรษฐกิจอาเซียน
๘. บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการพัฒนาลำคลอง การปรับปรุง ภูมิทัศน์ การรักษาสภาพแม่น้ำลำคลอง จัดให้มีระบบการรักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๙. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และกิจการด้านศาสนา
๑๐. พัฒนาการบริหารจัดการโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาบุคลากร พัฒนาสถานที่ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ การสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล

๔. ตัวชี้วัด

๑. กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่ คณะกรรมการตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง
๒. กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

๕. คำเป้าหมาย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างทางระบายน้ำป้องกันน้ำท่วมขังในฤดูน้ำหลาก
- ๑.๒ ก่อสร้างเส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน
- ๑.๓ เส้นทางคมนาคมมีความสะดวก ปลอดภัยในการสัญจรไป-มา
- ๑.๔ ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
- ๑.๕ หมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่าง ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอย่างทั่วถึง
- ๑.๖ ระบบประปาหมู่บ้านมีคุณภาพ สะอาดและปลอดภัย
- ๑.๗ แหล่งน้ำอุปโภคบริโภคได้รับการปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑.๘ ประชาชนมีน้ำสะอาดและมีคุณภาพไว้ใช้อุปโภคบริโภค
- ๑.๙ ประชาชนมีน้ำใช้เพื่อทำการเกษตรอย่างเพียงพอ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
 - ๒.๑ กลุ่มต่างๆ รวมทั้งเยาวชนและประชาชนมีความเข้มแข็งและมีอาชีพเสริม เพิ่มรายได้ให้ครัวเรือน
 - ๒.๒ เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
 - ๒.๓ ประชาชนได้รับการส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย การกีฬาและนันทนาการ อย่างทั่วถึง
 - ๒.๔ ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีและเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่ดีมีมาตรฐานอย่างเท่าเทียมกัน
 - ๒.๕ ประชาชนได้รับการบริการจากหน่วยการแพทย์ฉุกเฉินอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
 - ๒.๖ ประชาชนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบ ชุมชน/สังคมและการเมือง
 - ๓.๑ สวนแดง บริหารงานโดยความสุจริตโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
 - ๓.๑ บุคลากรของสวนแดง มีความรู้ความสามารถในการให้บริการประชาชน
 - ๓.๓ ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การรับผลประโยชน์ การประเมินผลและการใช้จ่ายเงินของ สวนแดง
 - ๓.๔ การให้บริการสาธารณะด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความสะดวกรวดเร็วทันต่อสถานการณ์และความเดือดร้อนของประชาชน
 - ๓.๕ ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
 - ๔.๑ กลุ่มอาชีพมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถพึ่งตนเองได้
 - ๔.๒ มีกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็งเป็นที่ยอมรับและเป็นตัวอย่างแก่กลุ่มอาชีพอื่นๆ
 - ๔.๓ แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ได้รับการพัฒนาและเป็นที่รู้จักโดยทั่วกัน
 - ๔.๔ มีการจัดเก็บข้อมูลทางด้านการเกษตรที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน
 - ๔.๕ ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสามารถปรับใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันและตามทันกระแสประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๑ มีระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีสามารถนำไปใช้ได้ทางปฏิบัติ
 - ๕.๒ มีการวางแผนการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๓ มีระบบการป้องกัน การฟื้นฟู การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ๖.๑ มีการสืบทอด ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืนตลอดไป
 - ๖.๒ มีระบบการจัดเก็บข้อมูล ประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ท้องถิ่น อย่างเป็นระบบ สามารถถ่ายทอดแก่เยาวชนและประชาชนได้อย่างสะดวก
 - ๖.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ท้องถิ่น ได้รับการประยุกต์และพัฒนารองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหาร
 - ๗.๑ พัฒนาศูนย์กลางให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและภายใต้หลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 - ๗.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติราชการ
 - ๗.๓ สนับสนุนให้องค์กรภาคประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการสาธารณะ ด้านต่างๆ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง และคณะกรรมการชุดต่างๆ
 - ๗.๔ มีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ สะท้อนปัญหาความต้องการของประชาชน โดยผ่านช่องทางและกระบวนการสื่อสาร

๖. กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา ถนนสะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม	- ก่อสร้างถนน คสล./ถนนลาดยาง ปีละ ๓ สาย - ปรับปรุงบำรุงรักษา ซ่อมแซมถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำและท่อลอดเหลี่ยมให้ใช้งานได้ดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐
๒. การพัฒนาระบบ จราจร และระบบ สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	- จัดวางระบบไฟฟ้า โทรศัพท์และติดตั้งป้ายจราจร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของพื้นที่
๓. การพัฒนาแหล่งน้ำ	- มีน้ำเพียงพอในการผลิตน้ำประปา สามารถจ่าย น้ำประปาได้ ๕ วัน/สัปดาห์ - ประปาหมู่บ้าน มีค่าความสะอาด ร้อยละ ๑๐๐ - พืชผลผลิตทางการเกษตรได้รับความเสียหายจากการ ขาดแคลนน้ำลดลง ร้อยละ ๑๐

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาทางการศึกษา	- ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ ของจำนวนผู้ด้อยโอกาสทั้งหมด - เด็กและเยาวชนภายในตำบลได้รับการศึกษาภาค บังคับ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ต่อปี
๒. การพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็ง ของชุมชน	- คริวเรือนได้รับการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงและประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของจำนวนคริวเรือนทั้งหมด ต่อปี - เพิ่มความเข้มแข็งของกองทุนหมู่บ้าน กลุ่มสัจจะ และกลุ่มต่างๆ ปีละ ๒ กองทุนต่อปี - กองทุนสวัสดิการสังคม ได้รับการสนับสนุน งบประมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของเงิน งบประมาณประจำปีของกองทุน - ภาวะหนี้สินของประชาชน/คริวเรือน ลดลงไม่น้อย กว่าร้อยละ ๑๐
๓. การพัฒนาด้านสาธารณสุข	- จัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินงานด้านสาธารณสุข ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ - อัตราการเจ็บป่วยจากโรคมาลาเรีย ไข้เลือดออก และ โรคอื่นๆ ที่เป็นโรคติดต่อ ลดลงร้อยละ ๒๐ ต่อปี - ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่ดีขึ้น ร้อยละ ๒๐ ต่อปี

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบ ชุมชน/สังคมและการเมือง

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ลดปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ อย่างน้อย ร้อยละ ๑๐ ต่อปี - เพิ่มจำนวนอาสาสมัครป้องกันภัยหมู่บ้าน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ ต่อปี
๒. การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการมีส่วนร่วม	- ประชาชนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ เข้าร่วมเวทีประชาคมหมู่บ้าน ตำบล - เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบโครงการ ทุกโครงการ
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- ฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ร้อยละ ๑ ของจำนวนประชากรทั้งหมด

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การวางแผนการลงทุน พาณิชยกรรม	- กลุ่มอาชีพต่างๆ มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ ปีละ ๑ กลุ่ม
๒. พัฒนาการเกษตร	- จัดเก็บข้อมูลพื้นฐานทางการเกษตร ปีละ ๓๕๐ ครัวเรือน - พัฒนาศักยภาพกลุ่มเกษตรกร พึ่งตนเอง ปีละ ๑ กลุ่ม
๓. ส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยว	- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวปีละ ๒ จุด
๔. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน	- จัดอบรม ให้ความรู้แก่ประชาชน ในการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างรายได้ลดรายจ่าย ปีละ ๑ โครงการ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- รณรงค์สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปีละ ๑ ครั้ง - ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๔๐
๒. ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำจัดขยะและบำบัดน้ำเสีย	- จัดระเบียบการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำจัดขยะ และการบำบัดน้ำเสีย โดยการออกข้อบัญญัติตำบลและบังคับใช้

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก เยาวชน และประชาชนในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> - จัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างน้อย สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง - เด็ก เยาวชนและประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
๒. การอนุรักษ์ประเพณีไทยและประเพณีท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> - จัดโครงการ ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีอย่างน้อยปีละ ๓ โครงการ - ประชาชนเข้าร่วมโครงการส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมด

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหาร

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาการให้บริการประชาชนและพัฒนาองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้บริการและพัฒนาองค์กร ในทุกระบวนการ ตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมติดตามประเมินผล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ - มีวัสดุ ครุภัณฑ์ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในการปฏิบัติราชการที่เพียงพอและมีคุณภาพ - บุคลากร ร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ - จำนวนเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ได้รับการแก้ไขปัญหาไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐
๒. การพัฒนาเสริมสร้างความรู้ คุณธรรม จริยธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อไม่น้อยกว่าปีละ ๑ คน - บุคลากรได้เข้ารับการอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ต่อปี

๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

นโยบายหลักในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ในการบริหารจัดการตำบล เน้นภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อรองรับนโยบาย เพื่อสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค การพัฒนาด้านการศึกษา เศรษฐกิจ ภายในตำบล เพื่อเป็นฐานรากในการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพ ภาคการเกษตร ขณะเดียวกันจำเป็นต้องปรับตัวในการเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจในระดับจังหวัด ภูมิภาคและระดับประเทศ การก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบคมนาคมขนส่งที่ต้องก้าวไปพร้อมกับการยกระดับคุณภาพคน การเสริมสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของตำบล

นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์กร เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีรวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์กร ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงทรัพยากรอย่างมีส่วนร่วม ควบคู่กับการปลูกจิตสำนึกค่านิยมประชาธิปไตย และ ธรรมาภิบาลแก่ประชาชนทุกกลุ่ม

โดยยังคงยึดหลักการ “สวนแตงนำอยู่ ควบคู่คุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน” โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าวและสร้างความมั่นใจว่าการพัฒนาจะเป็นไปในแนวทางที่ยั่งยืนและสร้างความสุขให้คนในตำบลสวนแตง ทุกภาคส่วนต้องพิจารณาการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกตำบลอย่างรอบคอบ และวางจุดยืนในการพัฒนาระยะยาวและควรคำนึงถึงยุทธศาสตร์การพัฒนา ในกลุ่มภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ที่ควรมุ่งเน้นการพัฒนาฐาน อุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตจากปาล์ม น้ำมัน พัฒนาการ ปลูกข้าวและการเลี้ยงปศุสัตว์ พัฒนาการเกษตรยั่งยืนเพื่อผลิตสินค้าเกษตรเชิงคุณภาพ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ชายฝั่งทะเลและบนบกและพัฒนาบุคลากรรองรับการท่องเที่ยว กรอบแนวคิดการพัฒนาตำบลสวนแตง จึงเป็นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ ของตำบล โดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญา นำทาง และคำนึงถึงบริบทการเปลี่ยนแปลงที่จะเป็นทั้งโอกาสและข้อจำกัดเป็นแนวทางในการพัฒนาในอนาคต ดังนี้ คือ

การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพอย่างยั่งยืน (Enhancing the efficiency and Development of occupational sustainable)

การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นเส้นทางคมนาคม ประปา ไฟฟ้า และ สาธารณูปการ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และผังเมือง คือการเตรียมความพร้อม อำนาจความสะดวกในการขนส่งสินค้าเกษตร และการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เนื่องจากในพื้นที่มีสวนผลไม้ที่มีศักยภาพ สิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ ไปด้วยป่าไม้ และสวนยางพารา สวนปาล์ม น้ำมัน การส่งเสริมอาชีพ กลุ่มอาชีพ ทั้ง อาชีพหลัก โดยเฉพาะเกษตรกรสวนยางพารา สวนปาล์ม น้ำมัน และสวนผลไม้ เป็นจำนวน ร้อยละ ๘๐ ของ ประชากรทั้งหมดในตำบล

การส่งเสริมการพัฒนาคน ตั้งแต่เกิดจนตาย ในทุกเพศทุกวัย การส่งเสริมการดูแลสุขภาพทั้งสุขภาพ กายและสุขภาพใจและปัญญา ประชาชนและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับสวัสดิการจากและภาครัฐอย่างทั่วถึง ทันทั่วถึงและเป็นธรรม ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมของไทยและท้องถิ่น ปลูกฝังจิตสำนึกความเป็นไทยให้กับ คนรุ่นใหม่

การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและคมนาคม ที่สะดวกต่อการเดินทางและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการขยายฐานการผลิต อาทิ ไฟฟ้า และประปา การพัฒนาเศรษฐกิจในระดับชุมชน ทบทวนบทบาทในการดูแลและช่วยเหลือกลุ่มผู้ผลิตในพื้นที่ ยกระดับกระบวนการผลิต ให้เป็นมาตรฐานเท่าเทียมสากล การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน รวมทั้งต้องมีการควบคุมมาตรฐานการดูแลรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เตรียมรับมือผลกระทบจากปัญหาสังคมและปัญหาด้านสาธารณสุขที่อาจเกิดจากการเคลื่อนย้าย แรงงานและนักท่องเที่ยวโดยเสรี อาทิ โรคระบาด ความขัดแย้งทางสังคมและเชื้อชาติ การเฝ้าระวังปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด การค้ามนุษย์ จะต้องจัดสวัสดิการสังคมสำหรับเด็กกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง การจัดการด้านการศึกษา เน้นการพัฒนามาตรฐานด้านการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อนบ้านในภูมิภาคอาเซียน พัฒนาและสนับสนุนครูผู้สอนและนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการเรียนการสอน น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy)

การใช้หลักปรัชญานำทางในการขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารและกระแสนโยบายบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเน้นการนำเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายของครัวเรือน ขณะที่ เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน การพึ่งตนเอง พัฒนานวัตกรรมและคุณภาพชีวิตผ่านกระบวนการจัดทำแผนชุมชน สร้างแผนชุมชนที่มีคุณภาพเป็นชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักและเข้าใจปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างกระแสการประชาสัมพันธ์ในสื่อรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจหลักความพอประมาณ การมีภูมิคุ้มกัน และเงื่อนไข มีความรู้ การมีคุณธรรม และความมีเหตุผลในการดำเนินชีวิต

จากการประชุมประชาคมท้องถิ่นทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน ประชาชนได้เสนอปัญหาและความต้องการเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ได้ดำเนินการแก้ไขและพัฒนา สามารถสรุปได้ดังนี้

๑) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก เนื่องจากเป็นถนนลูกรัง
- ๑.๒ ปัญหาระบบไฟฟ้า ประปา สาธารณะมีไม่เพียงพอ

๒) ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ (ด้านเศรษฐกิจ)

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ๒.๓ ไม่มีระบบประกันราคาสินค้าเกษตร
- ๒.๔ ราษฎรขาดที่ทำกินในการทำเกษตร
- ๒.๕ ราษฎรขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๖ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภค และการเกษตรในฤดูแล้ง

๓) ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย (ด้านสังคม)

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการไม่มีระบบการเรียนรู้และการรวมกลุ่มอย่างถาวร
- ๓.๕ ปัญหาการป้องกันโรคติดต่อในท้องถิ่นไม่เต็มที่เท่าที่ควร
- ๓.๖ ปัญหาไม่มีแหล่งเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นที่สาธารณะ
- ๓.๗ ปัญหาการเล่นการพนัน
- ๓.๘ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่เพียงพอ
- ๓.๙ ปัญหาการขาดผู้นำด้านการกีฬาในชุมชน กิจกรรมไม่ต่อเนื่อง
- ๓.๑๐ ปัญหาการให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องเกี่ยวกับปัญหายาเสพติดไม่ทั่วถึง
- ๓.๑๑ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๔) ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๔.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๔.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง
- ๔.๔ ประชาชนไม่เข้าใจการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง
- ๔.๕ พนักงานขาดความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการ

๕) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ คลองตันเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๕.๒ ขาดงบประมาณในการพัฒนา
- ๕.๓ ขาดการมีส่วนร่วมในการปลูกต้นไม้ตามถนน ริมแม่น้ำลำคลอง ตลอดจนจนการดูแลสถานที่สาธารณะ

ความต้องการของประชาชน

๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล. และวางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต
- ๑.๔ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๒) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ (ด้านเศรษฐกิจ)

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๕ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๒.๖ ส่งเสริมให้มีการปลูกพืชเศรษฐกิจต่าง ๆ
- ๒.๗ ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์

๓) ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย (ด้านสังคม)

- ๓.๑ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๓ ให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๓.๔ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- ๓.๕ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๖ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๓.๗ พัฒนาด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

๔) ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๔.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนและกลุ่มอาสา
- ๔.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔.๔ พัฒนาประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

๕) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๕.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ฟื้นฟูและป้องกันการดูแลรักษาป่าไม้
- ๕.๔ อนุรักษ์ดินและน้ำ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขอุปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๖.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง แบบองค์รวม มีดังนี้

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

● จุดแข็ง (Strengths : S)

จุดแข็งที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ดังนี้

๑. มีสภาพอาณาเขตพื้นที่กะทัดรัดทำให้การติดต่อการประสานงานสะดวก
๒. มีเส้นทางการคมนาคมเชื่อมระหว่างหมู่บ้านที่สะดวก
๓. อยู่ในเส้นทางที่ไม่ไกลจากอำเภอละแม
๔. อยู่ติดถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๑ ซึ่งเป็นถนนสายหลักของภาคใต้
๕. มีหน่วยงาน ส่วนราชการที่ให้บริการประชาชนในพื้นที่ เช่น ศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อการเกษตร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงเรียนระดับประถมศึกษา ศูนย์การเรียนรู้ นอกระบบตามอัธยาศัย เป็นต้น
๖. มีกองทุนหมู่บ้านที่เข้มแข็ง เช่น กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มสตรี กลุ่ม อสม. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน เป็นต้น
๗. มีเงินทุนหมุนเวียนเพื่อส่งเสริมอาชีพ เช่น กองทุนเงินล้าน เงินทุนหมุนเวียนเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ (อบต.) เงินทุนกลุ่มออมทรัพย์ เป็นต้น
๘. ผู้นำหมู่บ้าน และประชาชนส่วนใหญ่ มีความพร้อมและให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
๙. มีสภาพอาณาเขตพื้นที่ติดชายฝั่งทะเลบริเวณ หมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๙

- **จุดอ่อน (Weakness = W)**

จุดอ่อนที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีดังนี้

๑. มีปัญหาน้ำท่วม ภัยแล้ง และภัยธรรมชาติอื่น ๆ
๒. เส้นทางคมนาคมสายหลัก ข้ำรุด ขาดการปรับปรุงซ่อมแซมจากหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง
๓. พื้นที่ตำบลสวนแตงอยู่ห่างไกลจากจังหวัดชุมพร
๔. การบริหารจัดการกลุ่มยังไม่มี ความเข้มแข็ง
๕. ไม่มีระบบเสียงตามสายในหมู่บ้านทำให้การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ไม่ครอบคลุมทั่วถึง
๖. การติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างภายในหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง
๗. ระบบการผลิตน้ำของประปาหมู่บ้านยังไม่ดีพอ ทำให้ประชาชนไม่มีน้ำที่สะอาด ใช้ในการอุปโภค บริโภคอย่างเพียงพอ
๘. มีปัญหาความยากจน การว่างงาน รายได้ไม่เพียงพอ
๙. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๐. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๑๑. กลุ่มเกษตรกรขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเกษตรแบบใหม่ (แบบยั่งยืน) ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๒. ปัญหาสภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น ปัญหาขยะ ปัญหาน้ำเสีย และสภาพภูมิทัศน์สองข้างทางที่ สาธารณะอื่น ๆ
๑๓. ขาดแหล่งเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

- **โอกาส (Opportunity = O)**

โอกาสที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีดังนี้

๑. รัฐบาลการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้มีรายได้และงบประมาณเพิ่มขึ้น เพื่อให้เพียงพอในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่น
๒. รัฐบาลให้ความสำคัญในเรื่องการแก้ไขปัญหาความยากจน และเศรษฐกิจในระดับรากหญ้า
๓. การบริหารการแบบบูรณาการทำให้หน่วยงานส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
๔. รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๕. หน่วยงานราชการในจังหวัดให้ความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น

- **อุปสรรค (Threat=T)**

อุปสรรคที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีดังนี้

๑. มีงบประมาณที่จำกัดในการพัฒนาท้องถิ่น โดยเฉพาะงบลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ต้องใช้ งบประมาณสูงเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบาย จังหวัดและนโยบายรัฐบาล
๒. หน่วยงานภาคเอกชนซึ่งไม่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. สินค้าทางการเกษตรมีผลผลิตต่อไร่ต่ำ และผลผลิตทางการเกษตรไม่หลากหลาย

๔. ภาคเอกชนยังขาดโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของภาครัฐและท้องถิ่น
๕. เส้นทางคมนาคมที่เป็นเส้นหลักชำรุด มีสภาพเป็นหลุมบ่อทำให้การเดินทางลำบาก และไม่ปลอดภัยทั้งทรัพย์สินและร่างกาย
๖. กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
๗. ปัญหาปัจจัยภายนอกที่ควบคุมไม่ได้ เช่น สภาพอากาศ

๖.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

● ด้านโครงสร้างการบริหารและการเพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านบุคลากร

ช่วยให้พนักงานในองค์การได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และได้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความผาสุกและความพึงพอใจในงานเกิดความก้าวหน้าสามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านองค์กร

ช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานที่มีคุณภาพก็จะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศทั้งด้านบริการและการผลิตสินค้า องค์กรก็ย่อมจะเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและขยายงานออกไปได้ด้วยดี

๓. ด้านสังคม

ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อองค์กรซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเจริญก้าวหน้าและมั่นคงดี ก็ส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วยเมื่อพนักงานได้พัฒนาตนเองความสามารถหารายได้มาช่วยให้ครอบครัวมั่นคงก็ส่งผลดีต่อชุมชน

โดยใช้หลักการบริหารงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังต่อไปนี้

- ๑) หลักคุณธรรม (Merit – Based)
- ๒) หลักสมรรถนะ (Competency – Based)
- ๓) หลักผลงาน (Performance – Based)
- ๔) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization)
- ๕) หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

● ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑. Redeployment of resource เคลื่อนย้ายทรัพยากรอาจใช้วิธีเคลื่อนย้ายตำแหน่ง หรือเคลื่อนคนไปทำงานที่เหมาะสม

๒. Retirement Bubble คือ การรักษาผู้อยู่ในช่วงวัยกำลังจะเกษียณอายุไว้ในองค์กร จะถ่ายทอดอย่างไรหรือจะรักษาเขาไว้ได้อย่างไร

๓. Organization Size เป็นการพิจารณาว่าขนาดขององค์กรควรมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ หรืออาจว่าจ้างจากภายนอก

๔. War for Talent การรักษากำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนหรือหายากไว้ในองค์กร จะต้องมีการสรรหาในเชิงรุก และการเพิ่มพูนแรงจูงใจ

- ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๑. ให้มีการฝึกอบรม การพัฒนา และการจัดการความรู้ (HRM-Training and Development/ Knowledge Management) สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ สรรหา พัฒนา รักษาไว้

๒. ต้องสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อเป็นคุณค่าหลักในการทำงาน

๓. การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การ อาทิ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการถ่ายโอนองค์ความรู้ การใช้เทคโนโลยีรูปแบบต่าง ๆ สนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้ทางไกลในรูปแบบต่าง ๆ และมีการใช้ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Performance Support Systems)

ภารกิจทั้ง ๑๐ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๘ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในกองคลัง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และเพื่อแก้ไขปัญหาของกองคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๙ งานการท่องเที่ยว	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๑.๖ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๙ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๑๐ งานการท่องเที่ยว	-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลว. ๑๐ มี.ค. ๖๖
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาต่อเมื่อ ได้รับจัดสรร อัตรากำลัง
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พจน.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๒	๒๒	๒๒	๒๑	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดใหม่
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างไฟฟ้า (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา (พง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (ประจำรถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๑	๑๑	๑๑	-๑	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น (ทุกส่วนราชการ)	๔๖	๔๕	๔๕	๔๕	-๑	-	-	

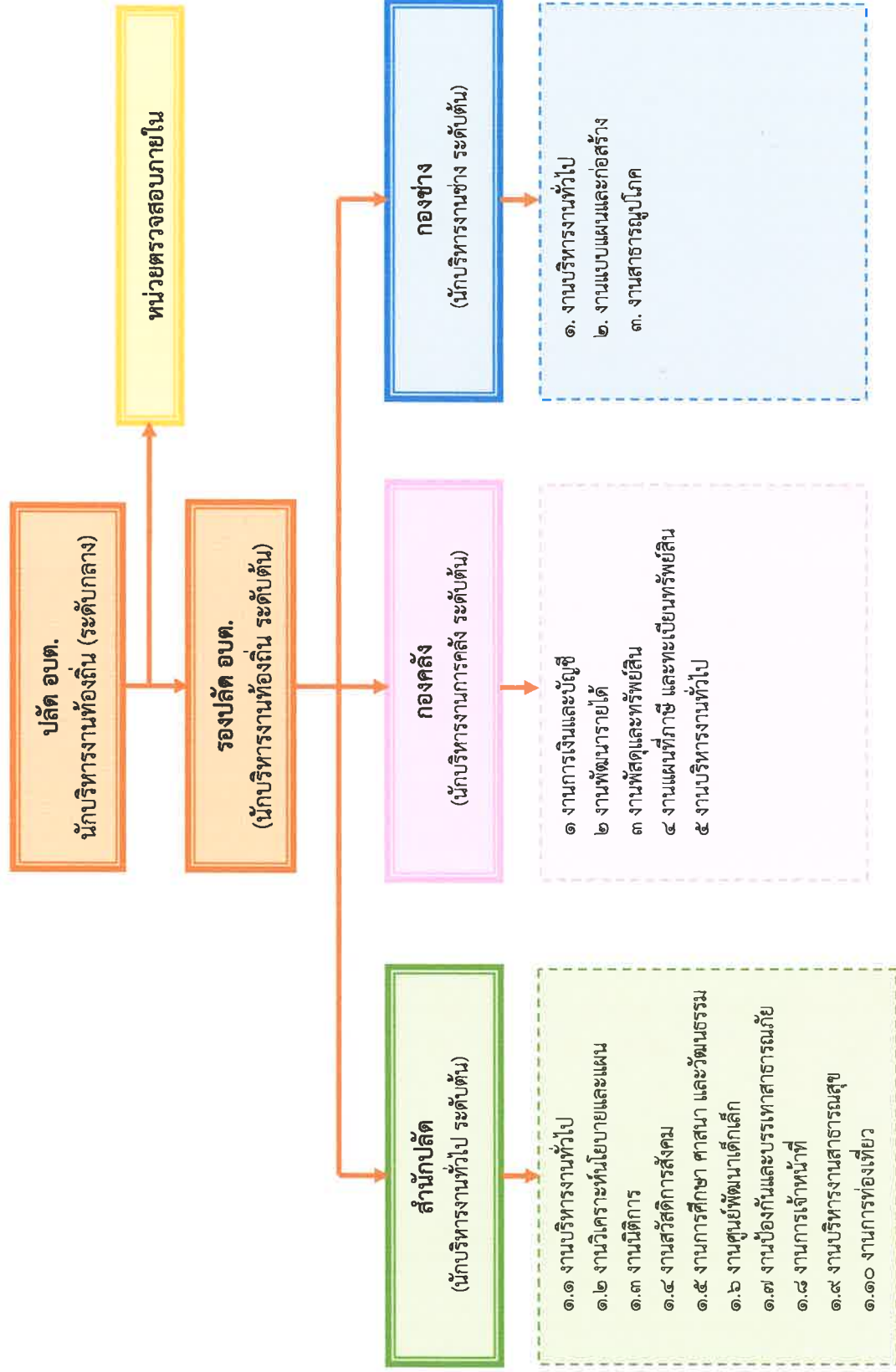
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
พนักงานจ้าง																			
๑๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๑	๑	๒๔๓,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	๔,๗๓๔	๑๐,๒๒๙	๑๐,๕๓๔	๒๕๓,๒๑๙	๒๖๓,๓๔๘	๒๗๓,๘๘๒			
๑๗	ผู้ช่วยนักพัฒนา การท่องเที่ยว	ภารกิจ	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	๔,๙๗๔	๑๐,๓๗๓	๑๐,๗๘๘	๒๕๕,๓๓๔	๒๖๕,๗๐๗	๒๘๐,๔๙๕			
๑๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ภารกิจ	๑	๑	๓๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๘๘	๗,๗๘๘	๓๘๗,๒๐๐	๓๙๔,๖๘๘	๔๐๒,๔๗๖			
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	ภารกิจ	๑	๑	๓๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๑๐	๕,๙๐๐	๓๔๓,๕๒๐	๓๕๑,๖๓๐	๓๕๙,๗๓๐			
๒๐	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๕,๔๕๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๓๗๘	๖,๕๒๕	๖,๖๗๒	๑๖๐,๖๓๘	๑๖๗,๐๑๑	๑๗๓,๓๘๔			
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			อุปถัมภ์
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๓๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๑๐	๕,๙๐๐	๓๔๓,๕๒๐	๓๕๑,๖๓๐	๓๕๙,๗๓๐			
๒๓	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๒๔	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๒๕	ยาม	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
กองคลัง (๐๕)																			
๒๖	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๘,๘๔๐	๔๕๐,๕๖๐			
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๒,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๘,๔๘๐	๓๘๑,๕๖๐			
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	๓๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐			
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐			
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
ผู้ช่วยประจำ																			
๓๑	นักวิชาการเงินบัญชี	กลุ่ม สนับสนุน	๑	๑	๓๓๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๒๕๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๕๐	๓๕๐,๗๗๐	๓๕๖,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนผู้ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
พนักงานจ้าง																
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	ภารกิจการ	๑	๑	๒๕๓,๐๘๐	๑	๑	๑	๑	๑๐,๑๒๓	๑๐,๕๒๘	๑๐,๙๔๙	๒๖๓,๒๐๓	๒๗๓,๗๓๓	๒๘๔,๖๘๐	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจการ	๑	๑	๑๙๘,๒๔๐	๑	๑	๑	๑	๗,๙๓๐	๘,๒๔๗	๘,๕๖๗	๒๐๖,๑๗๐	๒๑๕,๔๑๗	๒๒๔,๖๕๔	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจการ	๑	๑	๑๕๕,๐๔๐	๑	๑	๑	๑	๖,๒๐๒	๖,๔๕๐	๖,๗๐๘	๑๖๑,๒๕๒	๑๖๗,๖๕๒	๑๗๔,๐๕๐	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจการ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	๑	๔,๕๑๒	๔,๖๙๒	๔,๘๗๒	๑๑๗,๓๖๒	๑๒๒,๐๐๔	๑๒๖,๘๘๔	
กองช่าง (๐๕)																
๓๖	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๒๐๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๘๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๒๒๐	
๓๗	วิศวกรโยธา	ป.ว.ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๘๓,๓๒๐	
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ว.ช.ง.	๑	๑	๑๗๖,๑๖๐	๑	๑	๑	๑	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๓,๐๔๐	
๓๙	นายช่างโยธา	ป.ว.ช.ง.	๑	-	๒๗๙,๙๐๐	๑	๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	๓๒๗,๖๒๐	
๔๐	นายช่างไฟฟ้า	ป.ว.ช.ง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๑	๑	๑	๑	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๔,๗๖๐	
๔๑	เจ้าพนักงานประปา	ป.ว.ช.ง.	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้าง																
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจการ	๑	๑	๑๕๕,๒๘๐	๑	๑	๑	๑	๕,๙๗๑	๖,๒๑๐	๖,๔๕๘	๑๕๕,๒๕๑	๑๖๑,๔๖๑	๑๖๗,๖๙๙	
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจการ	๑	๑	๑๕๘,๖๘๐	๑	๑	๑	๑	๕,๙๔๗	๖,๑๘๕	๖,๔๓๒	๑๕๕,๖๒๗	๑๖๐,๘๖๒	๑๖๖,๑๐๔	
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจการ	๑	๑	๑๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๒,๒๔๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๗๕,๒๐๗	
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	ภารกิจการ	๑	๑	๑๗๖,๐๔๐	๑	๑	๑	๑	๗,๐๕๒	๗,๓๒๓	๗,๖๐๖	๑๖๓,๐๕๒	๑๖๙,๔๐๕	๑๗๕,๐๒๒	
๔๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจการ	๑	๑	๑๒๖,๔๘๐	๑	๑	๑	๑	๕,๒๑๙	๕,๔๑๑	๕,๖๐๓	๑๒๗,๖๙๙	๑๓๓,๑๐๓	๑๓๘,๖๐๖	
๔๗	คนงาน (ประจําถยะ)	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

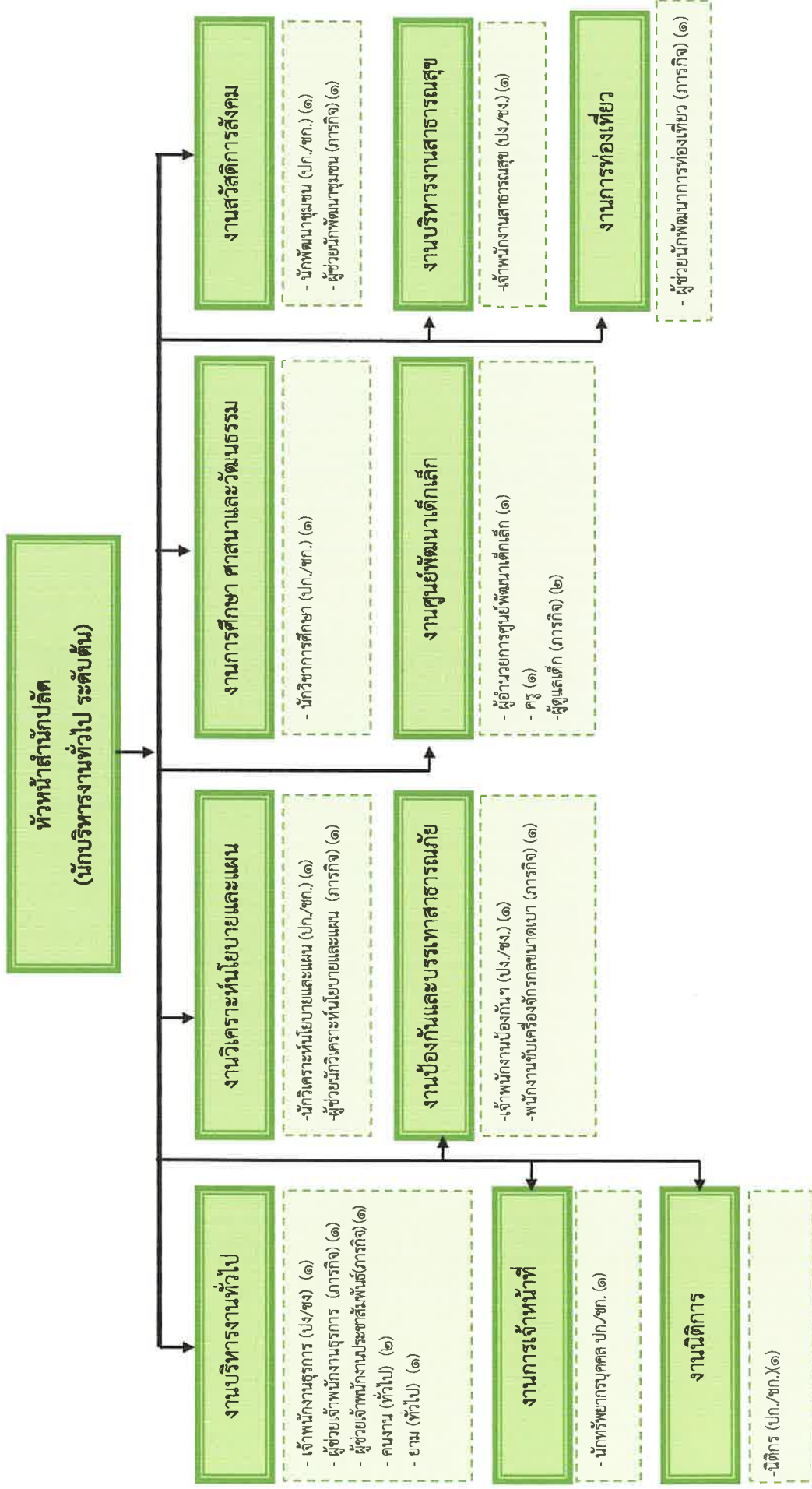
ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องจ่าย ในช่วงระยะ ๓ ปี ชั่วคราว			อัตรากำหนด เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๔๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	
(๔)	รวม		๔๗	๓๖	๓,๘๖๘,๕๐๐	๔๕	๔๕	๔๕				๖๙๐,๑๗๑	๓๕๓,๙๓๔	๓๕๓,๙๓๔	๑,๓๙๗,๐๓๙	๑,๓๙๗,๙๖๘	๑,๓๙๗,๙๖๘	๑,๓๙๗,๙๖๘	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกิน ร้อยละ ๑๕																		
(๓)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
(๔)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
															๓๒,๗๗๗	๓๒,๗๗๗	๓๒,๗๗๗	๓๒,๗๗๗	๓๑,๕๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

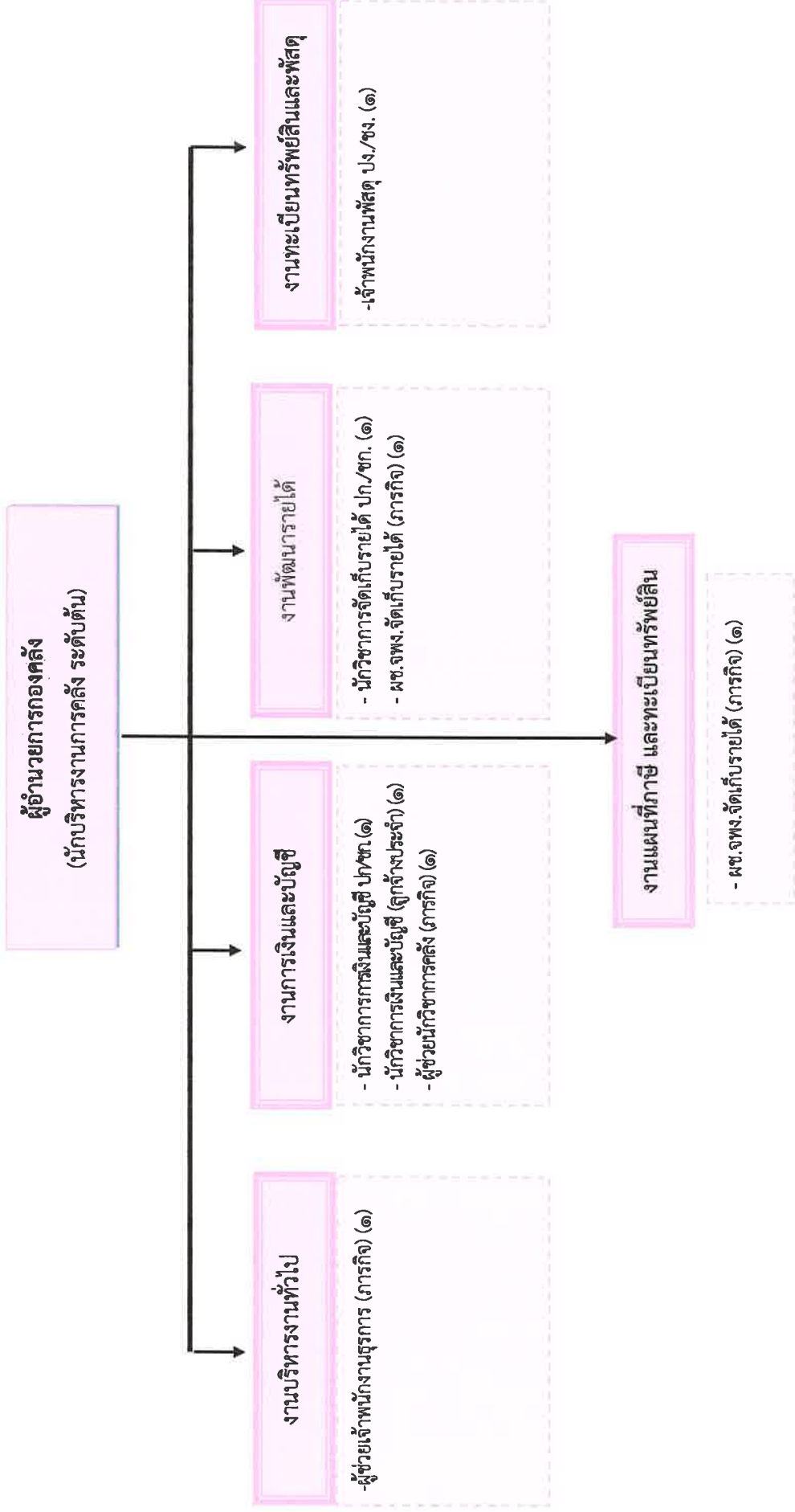
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



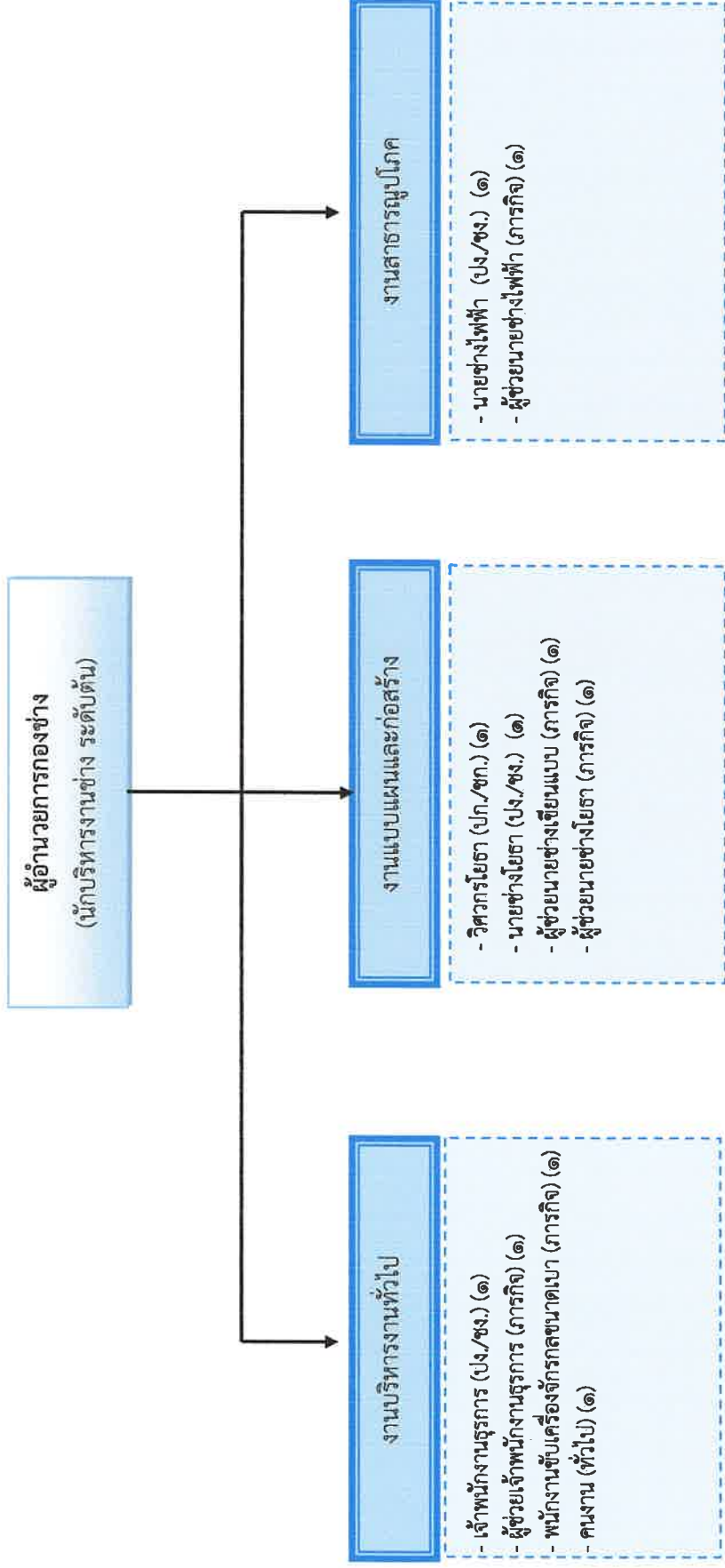
โครงสร้างสำนักงานปลัด



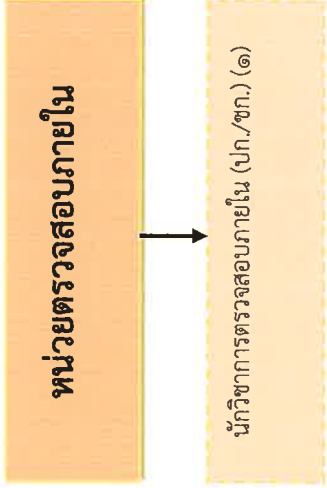
โครงสร้างองค์กร



โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การอัตรากำลังเดิม			การอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	ว่าง		๑๑-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๑๑-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๑๖,๐๔๐
๒	นายสุธรรม แก้วสีหา	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๑๑-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๑๑-๓๐-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๕๕๕,๕๖๐	๘๖,๐๐๐	๘๔๗,๕๖๐	๕๔๗,๕๖๐
สิ้นนับได้												
๓	นางสาวนุจรีย์ ทอมี	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๑๑-๓๐-๐๒-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๓๐-๐๒-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖๙,๒๔๐	๘๖,๐๐๐	๕๖๑,๒๔๐	๕๗๑,๒๔๐
๔	ว่าง		๑๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐			
๕	นางสาวชุกัญญา นาดคำ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑๘๕,๐๔๐			
๖	นางสาวนิตยา นาดคำ	นิติศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๑๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๓๑๘,๐๐๐			
๗	นางสาวนภาดา ชูจันทร์	นิติศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑๘๕,๐๔๐			
๘	นางสาวลลิตา แก้วตึก	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๑๐,๘๕๐			
๙	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก					สรรหาเมื่อ ได้รับจัดสรร อัตราว่าง
๑๐	นางวรรณดี สุขทองแท้	ครุศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๓๐-๐๑-๖๖๐๐-๑๖๒	ครู	ช.ก.	๑๑-๓๐-๐๑-๖๖๐๐-๑๖๒	ครู	ช.ก.				เงินอุดหนุน
๑๑	นางสาวโลเกี อีนาท	ปวส.การบัญชี	๑๑-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๑-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๘๘,๖๔๐			
๑๒	นายสิทธิวัฒน์ ทัพย์นิตย	ปวส.เครื่องกลไฟฟ้า	๑๑-๓๐-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑๑-๓๐-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑๖๖,๖๔๐			
๑๓	ว่าง		๑๑-๓๐-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ก.	๑๑-๓๐-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ก.	๒๔๗,๙๐๐			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๔	นายพีรวิชญ์ รอดศรี	การศึกษาระดับบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๔๓,๔๘๐		
๑๕	นายจักรพันธ์ ชมชื่น	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท้องถิ่น	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท้องถิ่น	-	-	๒๔๙,๓๒๐		
๑๖	นายนิรุฒ สีสะพงษ์วัฒนา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๑๘๐,๐๐๐		
๑๗	นางสาวอรุณทัย อดสิงห์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานประชาสัมพันธ์	-	-	๑๓๘,๐๐๐		
๑๘	-ว่าง-		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐		
๑๙	นางเบญจวรรณ สันสุวรรณ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๒๙,๘๔๐		
๒๐	นางนันทมล บุญสุศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๑๒,๘๐๐		เงินอุดหนุน
๒๑	นายมงคล กองสวัสดิ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักง.ขับเคลื่อนกิจการขนาดเบา	-	-	-	พนักง.ขับเคลื่อนกิจการขนาดเบา	-	-	๑๕๔,๔๕๐		
พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๒	นายอานัติ กองชวานา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๒๓	นายธีรวัฒน์ สุขสวัสดิ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
๒๔	นางสาวกัญญา ทับท่ม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง												
๒๕	ว่าง		๑๑-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๑,๙๕๐	๕๒,๐๐๐		๕๕๓,๙๕๐
๒๖	นางกิ่งดาว แก้วสมุทร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๑-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๕๒,๙๒๐			
๒๗	กำหนดใหม่		๑๑-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๑๑-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			
๒๘	นางนภาพร จิรวิวัฒน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑๑-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑๖๘,๓๖๐			
ลูกจ้างประจำ												
๒๙	นางลัดดาวัลย์ ทาญมั่ง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๓๑๗,๕๒๐			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๐	นางสาวณิชาต์ รอดสุด	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๒๕๓,๐๘๐			
๓๑	นางสาวกัญญาณัฐ แสงสง	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๘,๒๕๐			
๓๒	นางสาวมณฑา วิมลมาศ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๕,๐๕๐			
๓๓	นางสาวมณฑา ฟูเจียงแดง	ปวช. กลุ่มบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๑๒,๘๐๐			
กองช่าง												
๓๔	ว่าที่เรือตรีวิรัตน์ มณีกุล	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒๖,๓๒๐	๕๒,๐๐๐		๕๘๔,๓๒๐
๓๕	ว่าง		๑๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๑๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			
๓๖	ว่าง		๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๒๕๗,๙๐๐			
๓๗	นายณกฤษณ์ รัตนบุรี	ปวส. อิเล็กทรอนิกส์	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง.	๑๕๖,๖๕๐			
๓๘	นางสาวมณีรัตน์ ลัดดาผล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๗๖,๑๖๐			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๙	นายธวัชชัย ไกรแก้ว	ปวส./ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๙,๒๘๐			
๔๐	นางจิราพร เกื้อแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๙,๖๘๐			
๔๑	นายณฤช จินาพันธุ์	ปวช./ช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๖,๐๐๐			
๔๒	นายสนธิเดช รุ่งเรืองวิทยา	ปวส./ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๖,๐๔๐			
๔๓	นายวราท ปานวิเศษ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๒,๔๘๐			
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๔	นายเจริญ โยมงคล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๔๕	ว่าง		๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายจังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอด จนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมพร้อมการณืไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามารใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ถือเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลสวนแดงทุกคนได้เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลทุกคน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังต่อไปนี้

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ
๑.	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	หลักสูตรที่กรมส่งเสริม หรือ หน่วยงานอื่นกำหนด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๒.	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	หลักสูตรที่กรมส่งเสริม หรือ หน่วยงานอื่นกำหนด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๓.	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	หลักสูตรที่กรมส่งเสริม หรือ หน่วยงานอื่นกำหนด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลสวนแดง เพื่อให้พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแดงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ เช่น

ก. คุณธรรม จริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่

- ข้อ ๑ พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ข้อ ๒ พึงละเว้นการแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ
- ข้อ ๓ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม โปร่งใส ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมีความรับผิดชอบตลอดจนคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ
- ข้อ ๔ พึงวางตนเป็นกลางทางการเมือง ไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามนโยบายของคณะผู้บริหาร
- ข้อ ๕ พึงปฏิบัติงาน โดยยึดหลักประหยัด ประสิทธิภาพ และความเหมาะสม
- ข้อ ๖ พึงให้บริการที่ดีแก่ผู้มาติดต่อราชการ และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ มีอัธยาศัยไมตรี และมีน้ำใจ
- ข้อ ๗ พึงวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะ เหมาะสมแก่ฐานะานุรูปของข้าราชการ โดยคำนึงถึงเกียรติยศ และศักดิ์ศรีของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่
- ข้อ ๘ พึงยกย่องส่งเสริมคนดี และไม่ส่งเสริมคนไม่ดีให้มีอำนาจ ไม่ช่วยเหลือผู้กระทำความผิด
- ข้อ ๙ พึงรายงานข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญทั้งหมดที่ตรวจพบ โดยไม่ปิดบังการกระทำที่ผิดระเบียบ
- ข้อ ๑๐ พึงละเว้นการเข้าไปเกี่ยวข้องในกิจกรรมที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรมอันดี รวมทั้งพึงละเว้นการรับของมีค่าใด ๆ จากผู้มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

ที่ ๓๑๙/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลสวนแตง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. เจ้าพนักงานธุรการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิทยา ทองบุญช่วย)

นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลสวนแตง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

ที่... ขพ ๗๖๙๐๑/๕๙๒

วันที่... ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง... การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

เรื่องเดิม ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง จะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ข้อเท็จจริง องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นคณะทำงาน ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะทำงาน พนักงานส่วนตำบล เป็นเลขานุการคณะทำงาน

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓ (คู่มือการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น) ข้อ ๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค้การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายกองค้การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อเสนอ เห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามระเบียบต่อไป หากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งที่เสนอมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวโสภี อินวาท)

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

/ความเห็น...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

เห็นชอบ



(นางสาวนุชจริย ทองมี)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ขอรับความเห็นชอบพร้อมแนบเอกสาร



(นายสุธรรม แก้วสีขาว)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

เห็นชอบ





(นายวิทยา ทองบุญช่วย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันพฤหัสบดี ที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง อำเภอเมืองละแหมะ จังหวัดชุมพร

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวิทยา ทองบุญช่วย	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง		
๒	นายสุธรรม แก้วสีขาว	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง		
๓	ว่าที่เรือดรีวิรัตน์ มณีกุล	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๔	นางกิงดาว แผ้วสมุทร	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง		
๕	นางสาวนุชจรรย์ ทองมี	หัวหน้าสำนักปลัด		
๖	นางสาวโสภี อินวาท	เจ้าพนักงานธุรการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันพฤหัสบดีที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

ผู้มาประชุม

- | | | |
|-------------------------|---|---------------------|
| ๑. นายวิทยา ทองบุญช่วย | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายสุธรรม แก้วสีขาว | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นางกิ่งดาว แฝ้วสมุทร | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นางสาวนุชจริย์ ทองมี | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๕. นางสาวโสภี อินวาท | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

เริ่มประชุมเวลา

๑๐.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายวิทยา ทองบุญช่วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ประธานในที่ประชุม กล่าวเปิดประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายวิทยา ทองบุญช่วย
ประธานกรรมการฯ - เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องพิจารณา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๔.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘

นายวิทยา ทองบุญช่วย
ประธานกรรมการฯ - การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ ๓๑๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มติที่ประชุม

- ที่ประชุมรับทราบ

นายวิทยา ทองบุญช่วย
ประธานกรรมการฯ

นางสาวโสภี อินวาท
ผู้ช่วยเลขานุการ

๔.๒ หนังสือสั่งการเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง

- หนังสือสั่งการเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดให้คณะกรรมการในที่ประชุมทราบ

สำหรับหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังจะประกอบไปด้วยคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรถ่ายโอนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภททั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุน เพื่อให้การจัดทำแผนอัตร่า ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จึงกำหนดแนวทางการดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑.การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ- สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๒.บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนามตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระยะ ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าแต่ละส่วนราชการมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้อำนาจหน้าที่ศึกษาเพื่อประเมินจึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้

๓.บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใดและจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ โดยให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นๆ ต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้ โดยการกำหนดงานให้

พิจารณาตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓

การวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสียเนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด สำหรับในกรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงเกินความจำเป็น ทั้งนี้ ก่อนการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่าง หรือเกลี่ยอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เกิดความเหมาะสมกับปริมาณ ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้การใช้กำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภทเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และขอแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท

๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่องแจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพิ่มเติมหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่องประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่องประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามตัวอย่างที่กำหนด ดังนี้

(๑) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

(๓) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตาม ๑) และ ๒) ให้พิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และปริมาณงานของส่วนราชการนั้น

(๔) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๑) และ ๒) ต้องเป็นประเภท ตำแหน่ง และสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่องมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องแก่ออกุศล(เพิ่มเติม) (จำนวน ๑๐๑ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในประเภทตำแหน่ง และสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด เสนอให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๔.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในระดับตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จังหวัด) เพื่อปรับปรุง สำหรับระดับตำแหน่ง นอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงระดับตำแหน่ง ก่อน ดังนี้

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

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

๔.๑.๓ การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอเรื่องขอปรับปรุงตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔.๑.๔ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากพิจารณาแล้วมีลักษณะงาน ภารกิจ และประสงค์จะกำหนดจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ แต่หากมีการกำหนดจำนวนตำแหน่งเกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดของส่วนราชการ ให้จัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วย

๔.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ไม่ให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ยกเว้นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งว่างให้กำหนดตำแหน่งเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง/ระดับต้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

๔.๓) กรณีลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแบ่งตามประกาศตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ

พนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๔) พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) อาจมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนั้นก่อนก็ได้ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เช่น กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งผู้ช่วยแพทย์แผนไทยได้ แม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่มีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งแพทย์แผนไทย แต่การที่จะกำหนดพนักงานจ้างเพิ่มเติมใหม่ได้จะต้องมีจำนวนและอัตรากำล้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครบตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ก่อน ทั้งนี้ ห้ามมีการปรับหรือเกลี้ยอัตรากำล้างของพนักงานจ้าง โดยการกำหนดตำแหน่งอยู่ในสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้างสามารถปรับเกลี้ยตำแหน่งได้เฉพาะมีการปรับปรุงหรือกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ภายหลังที่ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ได้เห็นชอบแผนอัตรากำล้าง ๓ ปีแล้ว

๔.๕) ข้าราชการครูหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ให้กำหนดชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำล้างและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร และเทศบาลเมือง และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยรับงบประมาณโดยตรงจากสำนักงบประมาณ เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ถึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณแล้ว” และให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

กรณีเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยรับงบประมาณแทน เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณ ระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ถึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว” สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้เว้นว่างไว้ เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งแล้ว ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

กรณีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใด เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ประกอบองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลและประสงค์จะใช้งบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสิทธิสวัสดิการให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่ง ตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นต้องนำงบประมาณดังกล่าวมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๕.๑) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่องซักซ้อมแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๔.๕.๒) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาระดับชั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

๔.๕.๓) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

๔.๕.๔) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

๔.๕.๕) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาลักษณะพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๔.๕.๖) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๕.๗) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

๔.๕.๘) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

๕) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีหนึ่ง (๒๕๖๗) ปีที่สอง (๒๕๖๘) และปีที่สาม (๒๕๖๙) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานตามหลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ ทั้งนี้

ให้คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่านั้นเพราะหากขอกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้นในการเลื่อนระดับหรือเปลี่ยนสายงานได้

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่าสำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี้ยตำแหน่ง

๖) กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่องซักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเคร่งครัด

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๒) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพิ่มเติม (ขออนุญาตกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔-๕)

๔) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่องประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ขออนุญาตกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔-๕)

๕) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่องประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ขออนุญาตกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔-๕)

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่าง สอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๗.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้าน เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมือง พัททยา) จึงต้องใช้แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี เป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกิน กว่ากฎหมายกำหนด

๗.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่างๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการ จัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๗.๓ การประมาณการเงินเดือน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้ คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน

สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณ ใหม่ ให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราเงินขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับ อัตราเงินขั้นสูงของระดับตำแหน่งเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณ ด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบ แทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

๗.๓.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่มีผู้ ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของผู้ครอง ตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน

สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผน อัตรากำล้าง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราเงินขั้นต่ำกับอัตราเงินขั้นสูงของประเภทและ ระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือน ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและ วิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ สำหรับการคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่งให้ใช้อัตราเงินประจำตำแหน่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และ วิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นของแต่ละปีใน อัตรา ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือน

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลางว่าง และได้กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับ กลาง/ระดับต้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วน ราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลง วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ให้ประมาณการอัตราเงินเดือนในอัตราของตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๗.๓.๓ เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น และ ประเภทวิชาการ ให้คำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนอื่น นอกเหนือจากเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งว่าง คุณด้วย ๑๒ เดือน

๗.๓.๔ ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการกำหนด เลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

๑) ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีผู้ครอง ตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคุณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณ อัตราเงินเดือนโดยใช้อัตรา ขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ.๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ รวมกันหารสอง และคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้าย พระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่องการปรับอัตรา เงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มี ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รอง ผู้อำนวยการ และศึกษานิเทศก์ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือน ของผู้ครองตำแหน่งนั้นคุณด้วย ๑๒ เดือน

สำหรับตำแหน่งว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขึ้น ใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ.๒ กับอัตราขั้น สูงสุดของอันดับ คศ.๓ รวมกันหารสอง และคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชี เงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่องการปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

สำหรับเงินค่าตอบแทนวิทยฐานะให้คูณด้วย ๑๒ เดือน ตามบัญชีอัตราเงินวิทย ฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงิน

วิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษา ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทน

๗.๔ การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำให้คำนวณโดยใช้อัตราค่าจ้างของผู้ครองตำแหน่งนั้น คูณด้วย ๑๒ เดือน โดยให้ใช้บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ และ กลุ่มที่ ๓) แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่องประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) และให้ได้รับอัตราค่าจ้างไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่องประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑ ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ชั้นของอัตราค่าจ้าง

๗.๕ กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ให้คำนวณตามอัตราเงินค่าตอบแทนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับปริญญาตรี เป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย โดยการคำนวณอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่องประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่องประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน

๗.๖ ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรร หรือกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนก่อนได้รับการจัดสรรจากสำนักงานงบประมาณหรือกรม

ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณีให้นำเงินส่วนที่จ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๗.๗ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเต็มขั้นสูง ตามประกาศฯ และระเบียบที่กำหนดไว้ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเต็มขั้นสูง โดยให้ประมาณการเฉพาะปีแรก เพื่อนำมาคิดประมาณการเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๗.๘ ให้ประมาณประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี

๗.๙ เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตั้งงบประมาณตามประมาณการไว้ด้วย

๘. อัตรากำลังประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่องแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๔) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

ทั้งนี้ ในห้วงระยะเวลาการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ นั้น กรณีการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารที่ว่าง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน และที่แก้ไขเพิ่มเติมและประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อย่างเคร่งครัด กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ละเลยการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่นและสายงานผู้บริหารสถานศึกษา) ที่ว่างนั้น ขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธานคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๒๐๐ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่องการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) และพนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี หรือครบรอบ ๑ ปี ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสมทุกสิ้นปีงบประมาณ โดยอาจพิจารณาขยับเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าวไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า โดยให้ตรวจสอบจากระบบ LHR และเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพิจารณาขยับเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่งให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการต่อไป ยกเว้น ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาหรือขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้คงไว้เหมือนเดิม โดยการพิจารณาขยับเลิกตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จะต้องคำนึงถึงอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วย สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างไม่สามารถปรับเกลี้ยได้

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไป (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒) โดยเริ่มจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการล่วงหน้าเพื่อให้แผนอัตรากำลังมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ได้ทันภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๙ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่องการขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล

๒) ประกาศ ก.จ. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓) ประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔) ประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๒ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เรื่องการจัดตั้งกองสารสนเทศภายในและทรัพย์สิน

๖) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๓ เรื่องประกาศ ก.จ. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

๗) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่องประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

๘) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๗๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่องแจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ (เพิ่มเติม)

๙) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่องแจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑๐) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๕ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓ เรื่องประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

๑๑) หนังสือสำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๕ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่องประกาศ ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔

๑๒) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่องกำหนดตัวชี้วัดการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้ากลุ่มงาน

๑๓) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่องประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑๔) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่องประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑๕) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่องประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๖

๑๖) ประกาศ ก.จ. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๗) ประกาศ ก.จ. เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๘) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๔ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่องประกาศ ก.จ. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๙) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่องแจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓

๒๐) ประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๒๑) ประกาศ ก.ท. เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓

๒๒) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่องประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการบางส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๒๓) ประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๒๔) ประกาศ ก.อบต. เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

๒๕) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่องประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการบางส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๒๖) หนังสือสำนักงาน ก.จ. กท.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่องซักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

๒๗) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๑๓ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่องซักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒๘) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๑๐๗๗ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่องหารือการปรับปรุงหรือการขอกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นระดับกลาง

กรณี ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดระดับตำแหน่ง หรือกรณีอื่นใดที่มีผลกระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หาก ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี มีมติให้ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้ถือปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหนังสือสั่งการดังกล่าวได้

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์กำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เช่น การกำหนดส่วนราชการ ระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงานเพิ่มเติม การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการปรับปรุงส่วนราชการระดับกลางเป็นสำนักระดับสูง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลและเอกสารเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงาน การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการปรับปรุงส่วนราชการระดับกลางเป็นสำนักระดับสูง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด เพื่อเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ประกอบการพิจารณาด้วย และมีให้เสนอในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๗-๒๕๖๙ ทั้งนี้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องดังกล่าวภายหลังจากที่ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ค่าจ้าง ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และการแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

๑๒.๑ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่องการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๑๒๑ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่องประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่องซักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๑๒.๒ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่องแจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อสัญญาจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๒.๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการดังนี้

๑๒.๓.๑ ตำแหน่งและคุณสมบัติสำหรับการจ้างพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๑๒.๓.๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิในตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเหตุผลความจำเป็นและประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง

หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอ
เรื่องขอความเห็นชอบต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่
กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยให้ระบุว่า
เป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่เท่าใด ให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ครั้งที่ ...

ทั้งนี้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จะต้องไม่กำหนด
กรอบหรือวงรอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือการกำหนดส่วนราชการ
การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การ
ปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่
กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.
และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕
เรื่องแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีที่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แจ้ง
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการ
บริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราที่กฎหมายกำหนด เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด
และ ก.เมืองพัทยา พิจารณาให้ความเห็นชอบ และขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.
จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แนะนำ กำกับ ติดตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้
ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนดตาม
มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้ แนวทางการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้
คำนึงถึงและคงอัตราตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี และให้เป็นไปตามอัตราจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติ
ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐาน
ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่าง
อื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วย

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕
พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร
ภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ
บุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม
เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

มติที่ประชุม

-ที่ประชุมรับทราบ

นายวิทยา ทองบุญช่วย
ประธานกรรมการฯ

๔.๒.๒ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

- ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดการจ่ายเงินไว้ใน มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของ ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้ หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงิน งบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

มติที่ประชุม

-ที่ประชุมรับทราบ

นายวิทยา ทองบุญช่วย
ประธานกรรมการฯ

๔.๒.๓ แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา

๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

- แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียดให้คณะกรรมการทราบ

นางสาวโสภี อินวาท
ผู้ช่วยเลขานุการ

- ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่องแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แจกกำหนดแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกิดกว่าที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ปรับลดค่าใช้จ่ายโดยในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้พิจารณาลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลงให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยในการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

(๑) ปรับลดพนักงานจ้าง โดยเมื่อหมดอายุสัญญาจ้างและไม่มีความจำเป็นแล้ว ให้พิจารณาจ้างเหมาบริการตาม (๒)

(๒) การจ้างเหมาบริการในกิจการบางประเภท เช่น การรักษาความสะอาดสถานที่ การเก็บขยะมูลฝอย เป็นต้น

(๓) ให้พิจารณาให้ออกจากราชการด้วยความสมัครใจ ตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

มติที่ประชุม

-ที่ประชุมรับทราบ

นายวิทยา ทองบุญช่วย
ประธานกรรมการฯ

๔.๒.๔ แนวทางการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง

- แนวทางการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียดให้คณะกรรมการทราบ

นางสาวโสภี อินวาท
ผู้ช่วยเลขานุการ

- ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่องแนวทางการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ชักซ้อมแนวทางดำเนินการ ดังนี้

๑. เมื่อดำเนินการสรรหาตำแหน่งสถานงานผู้บริหารที่ว่างให้เทศบาล ตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยใช้แนวทางการคำนวณตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๓ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่องแนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งในระบบใหม่

๒. กรณีภาระค่าใช้จ่ายตามข้อ ๑ ไม่เกินร้อยละ ๓๕ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการคัดเลือกและสอบคัดเลือก

กรณีภาระค่าใช้จ่ายตามข้อ ๑ เกินร้อยละ ๓๕ ให้ชะลอการสรรหา แล้วรายงาน ก.ท.จ. พร้อมมาตรการปรับลด หรือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน ทั้งนี้ เทศบาลจะดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารได้ ก็ต่อเมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาเหตุผลความจำเป็นและแจ้งให้เทศบาลดำเนินการสรรหาต่อไปได้เท่านั้น

มติที่ประชุม

- ที่ประชุมรับทราบ

๔.๒.๕ ร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

นายวิทยา ทองบุญช่วย
ประธานกรรมการฯ

- ร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๔๗ กำหนดให้ลูกจ้างและพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจะมีจำนวนรวมกันนำไปเทียบสัดส่วนกับจำนวนข้าราชการส่วนท้องถิ่นแล้วต้องไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนข้าราชการส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

มติที่ประชุม

- ที่ประชุมรับทราบ

๔.๒.๖ ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล (จ่ายจริง ณ ๓๐ กันยายน) ย้อนหลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

นายวิทยา ทองบุญช่วย
ประธานกรรมการฯ

- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล (จ่ายจริง ณ ๓๐ กันยายน) ย้อนหลัง ๓ ปี ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียด

นางสาวโสภี อินวาท
ผู้ช่วยเลขานุการ

- สำหรับค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล (จ่ายจริง ณ ๓๐ กันยายน) ย้อนหลัง ๓ ปี มีรายละเอียด ดังนี้

ปี	ร้อยละ	
๒๕๖๓	๑๙.๙๐	-
๒๕๖๔	๑๘.๖๓	ลดลง ร้อยละ ๑.๒๗
๒๕๖๕	๒๐.๕๐	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๘๗

มติที่ประชุม

ที่ประชุมรับทราบ

๔.๒.๗ ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๖ (รวมตำแหน่งว่าง) ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

นายวิทยา ทองบุญช่วย - ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
 ประธานกรรมการฯ (รวมตำแหน่งว่าง) ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียด

นางสาวโสภี อินวาท - สำหรับข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
 ผู้ช่วยเลขานุการ (รวมตำแหน่งว่าง) ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ มีค่าใช้จ่ายดังนี้

รายละเอียดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแดง อำเภอละมั่ง จังหวัดชุมพร

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	จำนวนรวมปีงบประมาณ		จำนวน	ค่าใช้จ่ายรวม	หมายเหตุ
				ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ			
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐ (๕๕,๖๗๐x๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๑๘๔,๖๘๐ (๑,๖๕๐x๑๒)	๗๖๕,๗๖๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๑๕,๐๖๐ (๑,๒๕๕x๑๒)	๔๙๒,๗๘๐
๓	สำนักปลัด							
๔	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๑๓,๓๒๐ (๑,๑๑๐x๑๒)	๔๕๘,๐๔๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ต้น	๑	-	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๓๖๗,๓๒๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๓๘๐,๗๒๐ (๓๑,๖๖๐ x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๓๖๗,๓๒๐
๗	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๙๘,๔๔๐ (๒๔,๘๗๐x๑๒)	-	๙,๐๐๐ (๗๕๐x๑๒)	๓๐๗,๔๔๐
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๓๖๗,๓๒๐
๙	นักวิชาการศึกษา	ปก..	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๒๑๙,๔๘๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๗๕,๘๘๐ (๑๔,๕๗๐x๑๒)	-	๖,๔๘๐ (๕๕๐x๑๒)	๑๘๒,๓๖๐
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ ชง.	๑	-	๒๘๗,๕๐๐ (๒๔,๘๖๕x๑๒)	-	๙,๗๒๐ (๘๑๐x๑๒)	๓๐๗,๒๒๐
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๓๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	๕,๗๖๐ (๔๘๐x๑๒)	๑๔๓,๘๘๐
๑๓	ครู	ชก.	๑	๑	๓๐๗,๒๐๐ (๒๕,๖๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๘,๘๘๐ (๗๕๐x๑๒)	๓๕๖,๐๘๐
๑๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๓๖,๒๘๐ (๑๙,๖๘๐x๑๒)	-	๙,๓๖๐ (๗๘๐x๑๒)	๒๔๕,๖๔๐
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	๑	๑	๒๓๙,๗๖๐ (๑๙,๙๘๐x๑๒)	-	๙,๓๖๐ (๗๘๐x๑๒)	๒๔๙,๑๒๐
๑๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	๙,๓๖๐ (๗๘๐x๑๒)	๑๘๙,๓๖๐
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕,๖๔๐ (๔๗๐x๑๒)	๑๔๓,๖๔๐
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓	๑	๒๓๘,๗๖๐ (๑๒,๓๗๐x๑๒)	-	๕,๘๘๐ (๔๙๐x๑๒)	๒๔๔,๖๔๐

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	จำนวน/ปีงบประมาณ			ค่าจ้างเหมา (บาท/คน/ปี)	รวมงบประมาณ	หมายเหตุ
				ปีงบ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๔๙,๕๐๐ (๑๒,๕๕๐x๑๒)	-	๕,๖๕๐ (๔๗๐x๑๒)	๑๕๕,๑๕๐	
๒๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๒๕,๘๐๐ (๑๐,๕๐๐x๑๒)	-	๕,๘๘๐ (๔๙๐x๑๒)	๑๓๑,๖๘๐	
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๖,๗๒๐ (๕๖๐x๑๒)	๑๑๙,๕๒๐	อุดหนุน
กองคลัง									
๒๖	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณ.	๑	-	๓๙๖,๑๒๐ (๓๓,๐๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๑๓,๕๕๐ (๑,๑๑๐x๑๒)	๔๕๑,๕๖๐	

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	จำนวน/ปีงบประมาณ			ค่าจ้างเหมา (บาท/คน/ปี)	รวมงบประมาณ	หมายเหตุ
				ปีงบ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๑๐,๕๕๐ (๒๕,๘๘๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๓๒๒,๕๕๐	
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	๙,๗๒๐ (๘๑๐x๑๒)	๓๐๗,๖๒๐	
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	๙,๗๒๐ (๘๑๐x๑๒)	๓๐๗,๖๒๐	
๓๐	ลูกจ้างประจำ นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐x๑๒)	-	๘,๗๒๐ (๗๓๐x๑๒)	๒๙๓,๒๔๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๒๕๓,๒๕๐ (๒๐,๒๗๐x๑๒)	-	๙,๕๘๐ (๗๙๐x๑๒)	๒๕๒,๗๖๐	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๘,๗๖๐ (๑๕,๗๓๐x๑๒)	-	๗,๓๒๐ (๖๑๐x๑๒)	๑๙๖,๐๘๐	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๐,๕๘๐ (๑๒,๕๔๐x๑๒)	-	๕,๘๘๐ (๔๙๐x๑๒)	๑๕๖,๔๖๐	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕,๖๕๐ (๔๗๐x๑๒)	๑๔๓,๖๕๐	

ปีงบประมาณ	ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนเงินต่อปีงบประมาณ			รวม	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ
			(บาท)	(บาท)	(บาท)			
กองช่าง								
๓๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๓๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๓,๕๔๐ (๓,๑๒๐x๑๒)	๔๒๙,๖๐๐
๓๕	วิศวกรโยธา	ปก./ ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	๓๒,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)	๓๒๙,๓๒๐
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖,๕๘๐ (๕๕๐x๑๒)	๑๖๘,๕๘๐
๓๗	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)	-	๙,๗๒๐ (๘๑๐x๑๒)	๓๐๗,๖๒๐
๓๘	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	๕,๗๖๐ (๔๘๐x๑๒)	๑๔๓,๘๘๐
๓๙	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)	-	๙,๗๒๐ (๘๑๐x๑๒)	๓๐๗,๖๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	๕,๗๖๐ (๔๘๐x๑๒)	๑๔๙,๒๘๐
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	๕,๗๖๐ (๔๘๐x๑๒)	๑๔๙,๒๘๐
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕๐,๐๐๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	๕,๗๖๐ (๔๘๐x๑๒)	๑๕๕,๗๖๐
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๖๙,๒๐๐ (๑๔,๑๐๐x๑๒)	-	๖,๕๘๐ (๕๕๐x๑๒)	๑๗๕,๖๘๐
๔๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๒๗,๓๒๐ (๑๐,๖๑๐x๑๒)	-	๔,๙๒๐ (๔๑๐x๑๒)	๑๓๒,๒๔๐
๔๕	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	๓๒,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)	๓๒๙,๓๒๐
(๑)	รวมค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	๔๖	๓๓	๓๐	๑๐,๖๐๑,๕๖๐	๓๓๘,๐๐๐	๓๓๓,๕๐๐	๑๑,๒๗๓,๐๖๐
(๒)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๑๕							๑,๗๐๒,๙๔๔
(๓)	รวมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลทั้งสิ้น							๑๓,๐๕๕,๙๐๔
(๔)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖							๓๕,๖๓๒,๐๐๐
(๕)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ตามข้อบัญญัติ) ประจำปี ๒๕๖๖							๑,๙๐๑,๗๔๐
(๖)	คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี							๓๖.๖๔

มติที่ประชุม - ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเพื่อพิจารณา

๕.๑ การวิเคราะห์ภารกิจงานของกองคลังเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี)

นายวิทยา ทองบุญช่วย - การวิเคราะห์ภารกิจงานของกองคลังเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
ประธานกรรมการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี) ขอเชิญ
ฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียด

นางสาวโสภี อินวาท - สำหรับการวิเคราะห์ภารกิจงานของกองคลัง ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี
ผู้ช่วยเลขานุการ มีรายละเอียดดังนี้

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการอนุมัติ

ตำแหน่ง นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก.

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ครั้ง (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	การจัดทำฎีกาเบิกจ่าย (ภายใน กองคลัง) ในระบบบันทึกบัญชีของ อปท. (e-Lass)	๔๐	๒๖๓	๑๐,๕๒๐	๐.๑๓
๒	บันทึกตรวจรับเพื่อตั้งหนี้ในระบบ บันทึกบัญชีของ อปท. (e-Lass)	๒๐	๙๓๔	๑๘,๖๘๐	๐.๒๓
๓	ตรวจสอบใบสำคัญประกอบการ เบิกจ่ายเงินให้ถูกต้องตามระเบียบฯ	๔๐	๙๓๔	๓๗,๓๖๐	๐.๔๕
๔	ตรวจสอบหลักฐานการรับฝากเงิน ประจำวัน	๒๕	๓๖๕	๙,๑๒๕	๐.๑๑
๕	จัดทำใบสำคัญสรุปใบนำส่งใน ระบบบันทึกบัญชีของ อปท. (e-Lass)	๒๐	๒๖๔	๕,๒๘๐	๐.๐๖
๖	จัดทำเช็ค/ยกเลิกเช็ค ในระบบ บันทึกบัญชีของ อปท. (e-Lass)	๒๐	๖๘๐	๑๓,๖๐๐	๐.๑๖
๗	จัดทำรายงานการจัดทำเช็ค/ ยกเลิกเช็ค ในระบบบันทึกบัญชี ของ อปท. (e-Lass)	๒๐	๑๙๘	๓,๙๖๐	๐.๐๕
๘	บันทึกการจ่ายเงินตามฎีกาใน ระบบบันทึกบัญชีของ อปท.	๓๐	๙๓๔	๒๘,๐๒๐	๐.๓๔
๙	ตรวจสอบและจัดทำสัญญาเืมเงิน ในระบบบันทึกบัญชีของ อปท. (e-Lass)	๓๐	๓๙	๑,๑๗๐	๐.๐๑
๑๐	จัดทำทะเบียนคุมใบเืมเงิน (ระบบมือ)	๒๐	๓๙	๗๘๐	๐.๐๑
๑๑	จัดทำทะเบียนคุมฎีกาเงิน งบประมาณ (ระบบมือ)	๑๐	๗๔๖	๗,๔๖๐	๐.๐๙
๑๒	จัดทำทะเบียนคุมฎีกาเงินนอก งบประมาณ (ระบบมือ)	๑๐	๑๘๘	๑,๘๘๐	๐.๐๒

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ครั้ง (นาทีก)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑๓	จัดเก็บเอกสารการเบิกจ่ายแล้ว เข้าแฟ้มรอตรวจสอบโดยเรียงตาม รายงานการจัดทำเช็ค	๑๐	๙๓๔	๙,๓๔๐	๐.๑๑
๑๔	จัดทำหนังสือตอบหน่วยงาน ภายนอกเกี่ยวกับงานการเงินและ บัญชี	๓๐	๓๐๐	๙,๐๐๐	๐.๑๑
๑๕	จัดทำรายการเบิกจ่ายผ่านระบบ Krungthai Corporate Online	๓๐	๒๔๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๑๖	จัดทำรายงานงบเดือนในระบบ บันทึกบัญชีของ อปท. (e-Lass)	๔๘๐	๑๒	๕,๗๖๐	๐.๐๗
๑๗	จัดทำงานรายงานสถานะการเงิน ประจำวัน ในระบบบันทึกบัญชี ของ อปท. (e-Lass)	๒๐	๒๖๔	๕,๒๘๐	๐.๐๖
๑๘	จัดทำรายงานสถิติทางการเงินให้ หน่วยงานภายนอก	๑๒๐	๑๒	๑,๔๔๐	๐.๐๒
๑๙	จัดทำรายงานทางการเงินประจำปี ในระบบบันทึกบัญชีของ อปท. (e-Lass)	๑๔๔๐๐	๑	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๒๐	รายงานผลการดำเนินงานทาง การเงินรายไตรมาส ในระบบ บันทึกบัญชีของ อปท. (e-Lass)	๑๘๐	๔	๗๒๐	๐.๐๑
๒๑	จัดทำแผนการใช้จ่ายเงินรายไตร มาส	๖๐	๔	๒๔๐	๐.๐๐
๒๒	การจัดทำคำขอโอนงบประมาณ รายจ่ายเพิ่มเติมภายในกองคลัง	๖๐	๘	๔๘๐	๐.๐๑
๒๓	งานรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการตั้ง งบประมาณรายรับรายจ่าย ประจำปี	๔๘๐	๑	๔๘๐	๐.๐๑
๒๔	จัดทำรายงานงบแสดงผลการ ดำเนินงานเศรษฐกิจชุมชน ราย ไตรมาส	๑๒๐	๔	๔๘๐	๐.๐๑
๒๕	จัดทำรายงานการรับจ่าย ประจำเดือน ในระบบบันทึก บัญชีของ อปท. (e-Lass)	๒๔๐	๑๒	๒,๘๘๐	๐.๐๓

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ครั้ง (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๒๖	จัดทำรายงานการเศรษฐกิจการ คลังประจำเดือน ในระบบบันทึกบัญชีของ อปท. (e-Lass)	๑๒๐	๑๒	๑,๔๔๐	๐.๐๒
๒๗	ยื่นแบบแสดงรายการภาษีหัก ณ ที่จ่าย (ภงด.๓, ภงด.๕๓) ประจำเดือน ในระบบออนไลน์ ของกรมสรรพากร	๑๒๐	๑๒	๑,๔๔๐	๐.๐๒
๒๘	จัดทำรายงานเงินสะสมและ เงินทุนสำรองสะสม ปีละ ๒ ครั้งตามระเบียบฯ	๑๒๐	๒	๒๔๐	๐.๐๐
๒๙	ตรวจสอบและรับเงินในระบบ GFMIS ของกระทรวงการคลัง	๖๐	๑๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๓๐	จัดทำรายงานการเบิกจ่ายใน ระบบ info	๑๘๐	๑๒	๒,๑๖๐	๐.๐๓
๓๑	จัดทำเอกสารการรับเงินโอนผ่าน ระบบบันทึกบัญชีของ อปท. (e- Lass) (ใบผ่านรายการรับ-จ่าย)	๖๐	๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
๓๒	ออกพื้นที่เพื่อชำระค่าใช้จ่ายต่างๆ ของหน่วยงาน	๑๕๐	๑๙๒	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
๓๓	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ ได้รับมอบหมาย	๓๐๐	๒๔	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๓๔	จัดทำเช็คและบันทึกการจ่ายใน ระบบ สปสช.	๖๐	๑๘	๑,๐๘๐	๐.๐๑
๓๕	จัดทำรายงานรายรับ-รายจ่าย กองทุน สปสช.	๖๐	๑๖	๙๖๐	๐.๐๑
	รวม	๑๗,๗๔๕.๐๐	๗,๙๘๘.๐๐	๒๕๘,๐๕๕.๐๐	๓.๑๒

มติที่ประชุม

มติที่ประชุมเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)
ไม่มี

ประธานฯ มีกรรมการท่านใด มีความเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีกรรมการท่านใดเสนอ ผมขอปิด
ประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จัดรายการประชุม

(นางสาวโสภี อินวาท)

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายการประชุม

(นายวิทยา ทองบุญช่วย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

ประธานกรรมการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

วันจันทร์ ที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง อำเภอเมืองละแหมะ จังหวัดชุมพร

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวิทยา ทองบุญช่วย	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง	ประธานกรรมการ	
๒	นายสุธรรม แก้วสีขาว	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง	กรรมการ	
๓	ว่าที่เรือดรีวิวัฒน์ มณีกุล	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๔	นางกิงดาว แฝ้วสมุทร	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๕	นางสาวนุชจรรย์ ทองมี	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ	
๖	นางสาวโสภี อินวาท	เจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

วันจันทร์ที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

ผู้มาประชุม

๑. นายวิทยา ทองบุญช่วย	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง	ประธานกรรมการ
๒. นายสุธรรม แก้วสีขาว	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางกิงดาว แก้วสมุทร	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางสาวนุชจรีย์ ทองมี	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๕. นางสาวโสภี อินวาท	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา

๑๓.๓๐ น.

- เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายวิทยา ทองบุญช่วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงประธานในที่ประชุม กล่าวเปิดประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายวิทยา ทองบุญช่วย
ประธานกรรมการฯ

- เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

นายวิทยา ทองบุญช่วย
ประธานกรรมการฯ

- รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
คณะกรรมการท่านใดรับรองรายงานการประชุมโปรดยกมือ

มติที่ประชุม

มติที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมโดยไม่มีการแก้ไข

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

นายวิทยา ทองบุญช่วย
ประธานกรรมการฯ

- เรื่องเพื่อทราบไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๔.๑ การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

นายวิทยา ทองบุญช่วย
ประธานกรรมการฯ

- เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดให้คณะกรรมการในที่ประชุมทราบ

นางสาวโสภี อินวาท
ผู้ช่วยเลขานุการ

สำหรับการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ได้เปรียบเทียบกับองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นบริเวณใกล้เคียง ๒ แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง
และองค์การบริหารส่วนตำบลละแม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

	พนักงานส่วน ตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	รวม
อบต. สวนแตง	๒๓	๑	๑๘	๔	๔๖
อบต. ทุ่งหลวง	๒๔	-	๑๑	๖	๔๑
อบต. ละแม	๒๔	๑	๒๐	๑๒	๕๗

นายวิทยา ทองบุญช่วย - ที่ประชุมรับทราบ
ประธานกรรมการฯ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเพื่อพิจารณา

๕.๑ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

นายวิทยา ทองบุญช่วย - ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เชิญฝ่ายเลข
ประธานกรรมการฯ ที่แจ้งรายละเอียด และคณะกรรมการได้พิจารณาเพิ่มเติม

นางสาวโสภี อินวาท - สำหรับร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของ
ผู้ช่วยเลขานุการ องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง จะมีหัวข้อหลักๆและรายละเอียดดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่
๕. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

นายสุธรรม แก้วสีชา - ในข้อที่ ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ ข้อ
กรรมการฯ ๖.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบล

สวนแตง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ขอเพิ่มรายละเอียดใน
จุดแข็ง (Strengths : S)

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีสภาพอาณาเขตพื้นที่ติดชายฝั่งทะเลบริเวณ
หมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๙ และ

จุดอ่อน (Weakness = W)

- องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ไม่มีระบบเสียงตามสายในหมู่บ้านทำให้การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ไม่ครอบคลุมทั่วถึง
- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ปัญหาสภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น ปัญหาขยะ ปัญหาน้ำเสีย และสภาพภูมิทัศน์สองข้างทางที่สาธารณะอื่น ๆ

โอกาส (Opportunity = O)

- หน่วยงานราชการในจังหวัดให้ความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น

อุปสรรค (Threat=T)

- ปัญหาปัจจัยภายนอกที่ควบคุมไม่ได้ เช่น สภาพอากาศ

นางสาวนุชจริย์ ทองมี
กรรมการฯ

-ในการอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
สำนักปลัด ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และยุบเลิกตำแหน่งว่าง ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำหนดตามหนังสือ สำนักงาน กจ. กท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ข้อ ๔.๕ วรรคแรก ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๒. ยุบเลิก พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา
ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (กรณีตำแหน่งว่าง)

นางกิ่งดาว แผ้วสมุทร
กรรมการฯ

-ในการอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
กองคลัง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และยุบเลิกตำแหน่งว่าง ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา คือ
ตำแหน่ง นักวิชาการการเงินและบัญชี

๒. ยุบเลิก พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา คือ
ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (กรณีตำแหน่งว่าง)

นายสุธรรม แก้วสีขาว
กรรมการฯ

ตำแหน่งเจ้าพนักงานประปา สังกัด กองช่าง เป็นตำแหน่งว่าง และองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงไม่มีกิจการประปาที่ต้องรับผิดชอบเนื่องจากได้ส่งมอบให้คณะกรรมการหมู่บ้านเป็นผู้ดูแล และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเห็นควรยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว

นายวิทยา ทองบุญช่วย
ประธานกรรมการฯ
มติที่ประชุม

- คณะกรรมการท่านใด มีความเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มี คณะกรรมการท่านใดเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โปรดยกมือ

- มติที่ประชุมเป็นเอกฉันท์เห็นชอบ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นายวิทยา ทองบุญช่วย
ประธานกรรมการฯ

- มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)
นายวิทยา ทองบุญช่วย - เรื่องอื่นๆ ไม่มี
ประธานกรรมการฯ

นายวิทยา ทองบุญช่วย คณะกรรมการท่านใด มีความเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีท่านใดเสนอรายละเอียด
ประธานกรรมการฯ เพิ่มเติม ผมขอปิดประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๔.๕๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จัดรายการประชุม

(นางสาวโสภี อินวาท)

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายการประชุม

(นายวิทยา ทองบุญช่วย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

ประธานกรรมการ

ด่วนที่สุด

ชพ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๕๕๐



ศาลากลางจังหวัดชุมพร
ถนนไตรรัตน์ ชพ ๘๖๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีรายละเอียดปรากฏตามมติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ที่ส่งมาพร้อมนี้ ซึ่งสามารถดาวน์โหลดเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วยได้ทางเว็บไซต์สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชุมพร www.cpnlocal.go.th

สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดชุมพร จึงขอให้ท่านแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามมติดังกล่าว ภายใน ๑๕ วันนับตั้งแต่วันที่รับหนังสือแจ้งมติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร พร้อมทั้งรายงานสำเนาคำสั่งและการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล ไปยังสำนักงาน ก.อบต. ภายใน ๓ วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่งเป็นต้นไป พร้อมทั้งรายงานให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดชุมพร ทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิสารท์ พูลศิริรัตน์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

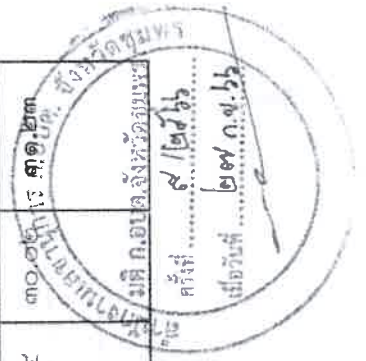
โทร ๐ ๗๗๕๐ ๒๔๘๗ ต่อ ๑๒

โทรสาร ๐ ๗๗๕๐ ๒๑๓๓

มติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

(ส่งพร้อมหนังสือจังหวัดชุมพร ที่ ชพ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๕๕๕๐ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ที่	เทศบาล	ประเภท	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		การตั้งกรรมการ		กรอบอัตรากำลัง ๒๕๖๗					ค่าใช้จ่ายบุคคล ม.๓๕					เฉลี่ย ๒ ปี
			ปลัด	รองปลัด	ร.ส.ส./ผ.ก.อ.	ท.น.ส.	เดิม	ใหม่	ผู้ครอง	ว่าง	ลด	เพิ่ม	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑	
๔๕	อบต.ละแม อ.ละแม	สามัญ	กลาง	ต้น	กลาง ๑ ต้น ๒	-	๓๑	๓๖	๑๙	-	+๕	๒๖.๒๔	๒๕.๗๖	๒๕.๒๘	๒๔.๘๐	๒๖.๐๐	๒๖.๕๗		
๔๖	อบต.สวนแตง อ.ละแม	สามัญ	กลาง	ต้น	ต้น ๓	-	๔๖	๓๖	๙	-๒	+๑	๓๒.๑๘	๓๒.๗๗	๓๒.๓๑	๓๑.๘๐	๓๒.๔๗			
๔๗	อบต.บึงหวาน อ.พะโต๊ะ	สามัญ	กลาง	-	ต้น ๓	๓๘	๔๒	๓๒	๑๐	-	+๔	๒๘.๐๐	๒๗.๓๒	๒๖.๘๒	๒๖.๓๑	๒๗.๖๖			
๔๘	อบต.ปากทรง อ.พะโต๊ะ	สามัญ	กลาง/ต้น	ต้น	ต้น ๓	๔๒	๔๔	๒๙	๑๕	-	+๒	๓๒.๐๙	๓๑.๘๗	๓๑.๗๗	๓๑.๕๒	๓๑.๙๘			
๔๙	อบต.พระรักษ์ อ.พะโต๊ะ	สามัญ	กลาง	-	ต้น ๓	๔๑	๔๓	๓๒	๑๑	-๑	+๓	๓๒.๙๐	๓๑.๑๐	๓๐.๕๑	๒๙.๙๓	๓๑.๐๐			
๕๐	อบต.พะโต๊ะ อ.พะโต๊ะ	สามัญ	กลาง	ต้น	กลาง ๑ ต้น ๓	๕๖	๕๗	๔๒	๑๕	-๒	+๑	๓๑.๔๐	๓๑.๐๕	๓๐.๕๔	๓๐.๐๕	๓๑.๕๓			



มติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

(ส่งพร้อมหนังสือแจ้งหัวหน้าตำบลที่ ขพ ๐๒๓.๒/ว๙๕๖๑ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ที่	อบต.	โครงสร้างส่วนราชการ	สำนักปลัด (ต้น)	กองคลัง (กลาง)	กองช่าง (ต้น)	กอง สธ. (ต้น)	กองการศึกษา (ต้น)	หน่วยตรวจสอบภายใน (ป.ก./ช.ก.)
๔๔	อบต.ทุ่งหลวง ละแม	๑ สำนักปลัด ๒ กอง ๑ หน่วย ๑ กลุ่มงาน ๑๗ งาน ๑ สำนักปลัด ๒ กอง ๑ หน่วย ๑ กลุ่มงาน ๑๗ งาน	๘ งาน ๘ งาน	๑ กลุ่มงาน ๔ งาน ๑ กลุ่มงาน ๔ งาน	๔ งาน ๔ งาน	- -	(ต้น) -	๑ งาน ๑ งาน

ที่	อบต.	โครงสร้างส่วนราชการ	สำนักปลัด (ต้น)	กองคลัง (กลาง)	กองช่าง (ต้น)	กอง สธ. (ต้น)	กองการศึกษา (ต้น)	หน่วยตรวจสอบภายใน (ป.ก./ช.ก.)
๔๕	อบต.ละแม ละแม	๑ สำนักปลัด ๓ กอง ๑ หน่วย ๑ กลุ่มงาน ๑๗ งาน ๑ สำนักปลัด ๓ กอง ๑ หน่วย ๑ กลุ่มงาน ๑๗ งาน	๘ งาน ๘ งาน	๑ กลุ่มงาน ๕ งาน ๑ กลุ่มงาน ๕ งาน	๓ งาน ๓ งาน	- -	(ต้น) -	๑ งาน ๑ งาน

ที่	อบต.	โครงสร้างส่วนราชการ	สำนักปลัด (ต้น)	กองคลัง (ต้น)	กองช่าง (ต้น)	กอง สธ. (ต้น)	กองการศึกษา (ต้น)	หน่วยตรวจสอบภายใน (ป.ก./ช.ก.)
๔๖	อบต.สวนแตง ละแม	๑ สำนักปลัด ๒ กอง ๑ หน่วย ๑๘ งาน ๑ สำนักปลัด ๒ กอง ๑ หน่วย ๑๘ งาน	*๙ งาน *๑๐ งาน	๕ งาน ๕ งาน	๓ งาน ๓ งาน	- -	(ต้น) -	๑ งาน ๑ งาน

*กำหนดงาน สำนักปลัด เพิ่ม ๑ งาน "งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก"

ที่	อบต.	โครงสร้างส่วนราชการ	สำนักปลัด (ต้น)	กองคลัง (ต้น)	กองช่าง (ต้น)	กอง สธ. (ต้น)	กองการศึกษา (ต้น)	หน่วยตรวจสอบภายใน (ป.ก./ช.ก.)
๔๗	อบต.ปังหวาน อ.พะโต๊ะ	๑ สำนักปลัด ๒ กอง ๑ หน่วย ๒๐ งาน ๑ สำนักปลัด ๒ กอง ๑ หน่วย ๒๐ งาน	๘ งาน ๘ งาน	๕ งาน ๕ งาน	๖ งาน ๖ งาน	- -	(ต้น) -	๑ งาน ๑ งาน

มติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖
(ส่งพร้อมหนังสือจังหวัดชุมพร ที่ ขพ ๐๐๒๓.๒/๑๙๒๕๐ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖)

(๓) เห็นชอบยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๑๖ อัตรา โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ที่	อบต.	ตำแหน่งที่ยุบเลิก	
		ส่วนราชการ/งาน	ประเภท/ตำแหน่ง
๑	อบต.ตากแดด	สำนักปลัด	พนักงานจ้างทั่วไป
	อ.เมืองชุมพร	งานบริหารงานทั่วไป	คนงาน
๒	อบต.ท่าข้าม	สำนักปลัด	พนักงานจ้างทั่วไป
	อ.ท่าแซะ	งานบริหารงานทั่วไป	นักการ
	(๓ อัตรา)	สำนักปลัด	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
		งานบริหารงานสาธารณสุข	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข
	หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	
๓	อบต.คูริง	กองช่าง	พนักงานจ้างทั่วไป
	อ.ท่าแซะ	งานสาธารณูปโภค	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถบด)
๔	อบต.เขาทะเล	สำนักปลัด อบต.	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	อ.สวี (๒ อัตรา)	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ศพด.บ้านช่องบอน
		สำนักปลัด อบต.	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
		งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ศพด.บ้านถ้ำน้ำลอด
๕	อบต.ทุ่งระยะ	กองช่าง	พนักงานจ้างทั่วไป
	อ.สวี	งานสาธารณูปโภค	คนงาน
๖	อบต.สวี	สำนักปลัดอบต.	พนักงานจ้างทั่วไป
	อ.สวี	งานบริหารงานสาธารณสุข	คนงานประจำรถขยะ
	(๒ อัตรา)	กองช่าง	พนักงานจ้างทั่วไป
งานสาธารณูปโภค		พนักงานผลิตน้ำประปา	
๗	อบต.บางน้ำจืด	กองช่าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
	อ.หลังสวน	งานแบบแผนและก่อสร้าง	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง



มติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖
(ส่งพร้อมหนังสือจังหวัดชุมพร ที่ ขพ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๘๒๘๐ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ที่	อบต.	ตำแหน่งที่ยุบเลิก	
		ส่วนราชการ/งาน	ประเภท/ตำแหน่ง
๘	อบต.ทุ่งควาวัด อ.ละแม	สำนักปลัด	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)
		งานบริหารงานสาธารณสุข	ผู้ช่วยพนักงานสาธารณสุขชุมชน
๙	อบต.สวนแดง อ.ละแม	สำนักปลัด	พนักงานจ้างทั่วไป
		งานบริหารงานทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์
๑๐	อบต.พระรักษ์ อ.พะโต๊ะ	กองช่าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ
		งานสาธารณสุขโรค	(ผู้มีทักษะ) พนักงานผลิตน้ำประปา
๑๑	อบต.พะโต๊ะ อ.พะโต๊ะ	สำนักปลัด	พนักงานจ้างทั่วไป
		งานบริหารงานทั่วไป	คนงาน
		สำนักปลัด	พนักงานจ้างทั่วไป
		งานบริหารงานทั่วไป	ยาม



มติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖
(ส่งพร้อมหนังสือจังหวัดชุมพร ที่ ชพ ๐๐๒๓.๒/ว๙๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖)

(๕) ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๓ อัตรา
โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

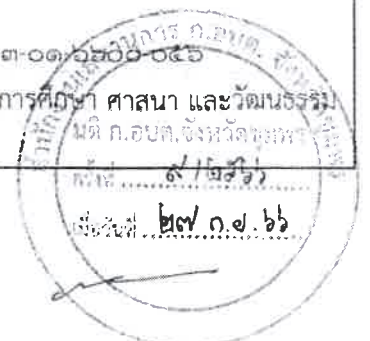
ที่	อบต.	ตำแหน่งที่กำหนด	
		ส่วนราชการ/งาน	ประเภท/ตำแหน่ง
๑	อบต.ทุ่งระยะ อ.สวี	กองช่าง งานควบคุมการก่อสร้าง	นายช่างโยธา ระดับ ปง./ชง. เลขที่ฯ ๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒
๒	อบต.หินแก้ว อ.ท่าแซะ	กองช่าง งานแบบแผนและก่อสร้าง	นายช่างโยธา ระดับ ปง./ชง. เลขที่ฯ ๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
๓	อบต.สวนแตง อ.ละแม	กองช่าง งานสาธารณูปโภค	เจ้าพนักงานประปา ระดับ ปง./ชง. เลขที่ฯ ๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑



มติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖
(ส่งพร้อมหนังสือจังหวัดชุมพร ที่ ขพ ๐๐๒๓.๒/ว๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖)

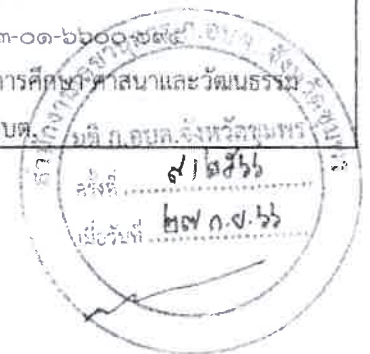
(๑๐) เห็นชอบเปลี่ยนแปลงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๑๐ อัตรา
โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ที่	อบต.	ตำแหน่งเดิม	ขอความ เห็นชอบ	ตำแหน่งใหม่
๑	อบต.ทรัพย์อนันต์ อ.ท่าแซะ	เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ปง./ชง. เลขที่ ๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน กองคลัง	ปรับปรุง ตำแหน่ง	นักวิชาการพัสดุ ระดับ ปก./ชก. เลขที่ ๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน กองคลัง
๒	อบต.คูริง อ.ท่าแซะ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ ๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ อบต.คูริง	ปรับ ระดับ ตำแหน่ง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) เลขที่ ๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ อบต.คูริง
๓	อบต.เขาทะเล อ. สวี	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง./ชง. เลขที่ ๑๑-๓-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๒ งานการบริหารทั่วไป สำนักปลัด	ปรับปรุง ตำแหน่ง	นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปก./ชก. เลขที่ ๑๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ งานบริหารงานสาธารณสุข สำนักปลัด
๔	อบต.สวี อ.สวี	เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ปง./ชง. เลขที่ ๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน กองคลัง	ปรับปรุง ตำแหน่ง	นายช่างไฟฟ้า ระดับ ปง./ชง. เลขที่ ๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑ งานสาธารณูปโภค กองช่าง
๕	อบต.ตะโก อ.ทุ่งตะโก	ครู อันดับ คศ.๒ เลขที่ ๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๕๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำนักปลัด	ปรับปรุง ตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย อันดับ - เลขที่ ๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๕๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำนักปลัด
		ครู อันดับ คศ.๑ เลขที่ ๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๕๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำนักปลัด	ปรับปรุง ตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย อันดับ - เลขที่ ๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๕๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำนักปลัด



มติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖
(ส่งพร้อมหนังสือจังหวัดชุมพร ที่ ขพ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๔๒๕๐ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ที่	อบต.	ตำแหน่งเดิม	ขอความ เห็นชอบ	ตำแหน่งใหม่
๖	อบต.ทุ่งควาวัด อ.ละแม	นายช่างโยธา ระดับ ปง./ชง. เลขที่ฯ ๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ งานสำรวจและออกแบบ กองช่าง	ปรับปรุง ตำแหน่ง	นักจัดการงานช่าง ระดับ ปก./ชก. เลขที่ฯ ๑๑-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑ งานการก่อสร้างและการโยธา กองช่าง
๗	อบต.ทุ่งหลวง อ.ละแม	ครู อันดับ คศ.๒ เลขที่ฯ ๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๕๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักปลัด	ปรับปรุง ตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย อันดับ - เลขที่ฯ ๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๕๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักปลัด
๘	อบต.สวนแดง อ.ละแม	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ปง./ชง. เลขที่ฯ ๑๑-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑ งานการเงินและบัญชี กองคลัง	ปรับปรุง ตำแหน่ง	นักวิชาการการเงินและบัญชี ระดับ ปก./ชก. เลขที่ฯ ๑๑-๓-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑ งานการเงินและบัญชี กองคลัง
๙	อบต.บึงหวาน อ.พะโต๊ะ	ครู เงินเดือน อันดับ คศ.๑ เลขที่ฯ ๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๕๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักปลัด อบต.	ปรับปรุง ตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย เงินเดือน อันดับ - เลขที่ฯ ๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๕๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักปลัด อบต.



มติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖
(ส่งพร้อมหนังสือจังหวัดชุมพร ที่ ชพ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๕๒๑๐ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖)

- (๑๑) เห็นชอบกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๑๐๓ อัตรา โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป (เพื่อขอรับการจัดสรรอัตราตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)

ที่	อบต.	ตำแหน่งที่กำหนด	
		ส่วนราชการ/งาน	ประเภท/ตำแหน่ง
๑	อบต.ตากแดด อ.เมืองชุมพร (๒ อัตรา)	สำนักปลัด อบต. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	พนักงานครู อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ฯ - ศพด.บ้านโนนห้วย
		สำนักปลัด อบต. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	พนักงานครู อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ฯ - ศพด.วัดหาดทรายแก้ว
๒	อบต.ปากน้ำ อ.เมืองชุมพร (๑ อัตรา)	สำนักปลัด อบต. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	พนักงานครู อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ฯ - ศพด.บ้านหาดทรายดำ
		สำนักปลัด อบต. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	พนักงานครู อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ฯ - ศพด.บ้านช่องบ้านนา
๓	อบต.วิสัยเหนือ อ.เมืองชุมพร (๒ อัตรา)	สำนักปลัด อบต. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	พนักงานครู อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ฯ - ศพด.บ้านเขาชันไต่
		สำนักปลัด อบต. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	พนักงานครู อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ฯ - ศพด.ตำบลนาทุ่ง
๔	อบต.นาทุ่ง อ.เมืองชุมพร (๑ อัตรา)	สำนักปลัด อบต. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	พนักงานครู อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ฯ - ศพด.ตำบลนาทุ่ง
		สำนักปลัด อบต. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	พนักงานครู อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ฯ - ศพด.อบต.วังไม้
๕	อบต.วังไม้ อ.เมืองชุมพร (๑ อัตรา)	สำนักปลัด อบต. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	พนักงานครู อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ฯ - ศพด.อบต.วังไม้
		สำนักปลัด อบต. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	พนักงานครู อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ฯ - ศพด.อบต.วังไม้



มติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

(ส่งพร้อมหนังสือจังหวัดชุมพร ที่ ขพ ๐๐๒๓.๒/ว๙๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖)

ที่	อบต.	ตำแหน่งที่กำหนด	
		ส่วนราชการ/งาน	ประเภท/ตำแหน่ง
๔๑	อบต.ทุ่งหลวง อ.ละแม (๒ อัตรา)	สำนักปลัดอบต. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	พนักงานครู อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ฯ - ศพด.วัดเขาหลวง
		สำนักปลัดอบต. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	พนักงานครู อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ฯ - ศพด.บ้านหัวมอด
๔๒	อบต.ละแม อ.ละแม (๒ อัตรา)	สำนักปลัด อบต. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	พนักงานครู อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ฯ - ศพด.บ้านทุ่งขี้หนอน
		สำนักปลัด อบต. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	พนักงานครู อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ฯ - ศพด.บ้านราชดำเนิน
๔๓	อบต.สวนแตง อ.ละแม (๑ อัตรา)	สำนักปลัด อบต. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	พนักงานครู อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ฯ - ศพด.สวนแตง
๔๔	อบต.บึงหวาน อ.พะโต๊ะ (๒ อัตรา)	สำนักปลัดอบต. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	พนักงานครู อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ฯ - ศพด.บ้านคลองอาร์
		สำนักปลัดอบต. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	พนักงานครู อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ฯ - ศพด.บ้านคลองนูน
๔๕	อบต.ปากทรง อ.พะโต๊ะ (๒ อัตรา)	สำนักปลัดอบต. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	พนักงานครู อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ฯ - ศพด.บ้านทับซอน
		สำนักปลัดอบต. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	พนักงานครู อบต. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ฯ - ศพด.บ้านตะแบกงาม



มติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖
(ส่งพร้อมหนังสือ ที่ ขพ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๕๕๕๐ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖)

เห็นชอบประกาศแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จำนวน ๕๐ แห่ง
(โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป)

ที่	อบต.	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หนังสืออ้างอิง
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	อบต.ตากแดด	๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๕๕,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	นส.อบต.ตากแดด
	อ.เมืองชุมพร	๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒	๒	๓	๑๐๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๙๕,๐๐๐	ขพ ๗๑๑๐๑/๕๐๖
		๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๓๐,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ถว. ๑๗ ส.ค. ๖๖
		๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ	๔	๔	๔	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	
			คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร							
			รวม	๑๑	๑๑	๑๒	๔๓๕,๐๐๐	๕๒๕,๐๐๐	๔๘๕,๐๐๐	
ที่	อบต.	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หนังสืออ้างอิง
				๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
๒	อบต.ปากน้ำ	๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๓	๓	๑๘๖,๐๐๐	๑๓๗,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	นส.อบต.ปากน้ำ
	อ.เมืองชุมพร	๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓	๓	๔	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๖๗,๐๐๐	ขพ ๗๑๕๐๑/๒๗๔
		๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๔,๕๐๐	ถว. ๑๖ ส.ค. ๖๖
		๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ	๔	๔	๔	๑๓๕,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	
			คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร							
			รวม	๑๒	๑๑	๑๒	๓๗๖,๐๐๐	๓๒๒,๐๐๐	๓๗๗,๕๐๐	



มติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖
(ส่งพร้อมหนังสือ ที่ ขพ ๐๒๓.๒/ว ๑๕๒๔๐ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖)

ที่	อบต.	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ				งบประมาณ		หนังสืออ้างอิง
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๕	อบต.ละแม	๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๒	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	นส.อบต.ละแม
	อ.ละแม	๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒	๒	๓	๒	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	ขพ ๗๔๓๐๑/๕๐๖ ลว ๑๗ ส.ค. ๖๖
		๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒	๒	๒	๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
		๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ	๔	๔	๔	๔	๓๓๐,๐๐๐	๓๓๐,๐๐๐	
			คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๑๐	๑๐	๑๑	๑๑	๘๕๐,๐๐๐	๘๕๐,๐๐๐	
			รวม							

ที่	อบต.	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ				งบประมาณ		หนังสืออ้างอิง
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๖	อบต.สวนแตง	๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๒	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	นส.อบต.สวนแตง
	อ.ละแม	๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒	๒	๓	๒	๑๘๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	ขพ ๗๖๕๐๑/๕๐๐ ลว ๒๓ ส.ค. ๖๖
		๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒	๒	๒	๒	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	
		๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ	๔	๔	๔	๔	๑๘๐,๐๐๐	๔๘๐,๐๐๐	
			คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๑๐	๑๐	๑๑	๑๑	๔๘๐,๐๐๐	๘๑๐,๐๐๐	
			รวม							



