



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ  
อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ได้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี จะได้ปฏิบัติตามกรอบโครงสร้าง ทิศทาง เป้าหมายและหลักคุณธรรม จริยธรรม ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายพงศ์พัฒน์ ลัมพัชวา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ

## คำนำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถคาดคะเนได้ว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น และทำให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ

สิงหาคม ๒๕๖๓

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๗

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ**  
**อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

.....

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง 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 ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ฯลฯ

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผน

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลท้ายเกาะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางบางกระปือ เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน ภูมิประเทศ ประชาชน บริบท ในลักษณะเดียวกันซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ



คล้ายกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ จึงจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันให้เหมาะสมกับปริมาณงาน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

**สภาพปัญหา** เพื่อให้การวางแผนในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ มีความถูกต้อง คลอบคลุมปัญหา และตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ จึงได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐาน ความต้องการของประชาชนอะไรบ้างที่สำคัญ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ สามารถดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในตำบลท้ายเกาะ แบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

ที่	ด้าน	สภาพปัญหาและความต้องการ	สถานที่
๑.	โครงสร้างพื้นฐาน	<p><b>สภาพปัญหา</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เส้นทางคมนาคมที่มีอยู่เดิมมีสภาพชำรุดเนื่องจากใช้งานมานาน</li> <li>๒. คุณภาพน้ำของระบบประปาบาดาลในตำบลยังไม่ได้มาตรฐาน</li> <li>๓. ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง</li> </ol> <p><b>ความต้องการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. โครงการปรับปรุง/ซ่อมแซมระบบประปาบาดาลให้สามารถใช้งานได้ตามปกติ มีคุณภาพเพียงพอและทั่วถึง</li> <li>๒. โครงการปรับปรุง/ซ่อมแซมผิวจราจรภายในตำบล</li> <li>๓. โครงการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ/ไฟฟ้าส่องสว่าง</li> <li>๔. โครงการขยายเขตประปาภูมิภาค</li> </ol>	ตำบลท้ายเกาะ ทุกหมู่บ้าน
๒.	เศรษฐกิจ	<p><b>สภาพปัญหา</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนไม่มีอาชีพที่มั่นคง</li> <li>๒. ประชาชนมีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน</li> <li>๓. ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพประสบปัญหาในการบริหารจัดการกลุ่ม</li> <li>๔. ขาดการบริหารทางการตลาดที่ดี</li> <li>๕. กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็งไม่มีผู้นำที่มุ่งมั่น</li> </ol>	ตำบลท้ายเกาะ ทุกหมู่บ้าน

ที่	ด้าน	สภาพปัญหาและความต้องการ	สถานที่
		<u>ความต้องการ</u> ๑. ส่งเสริมอาชีพและฝึกอาชีพ ๒. ส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็งและมีเงินทุนเพียงพอในการหมุนเวียน	
๓.	ด้านสังคม	<u>สภาพปัญหา</u> ๑. สวัสดิการเบี้ยยังชีพยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ๒. การระบาดของยาเสพติด ๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังไม่มีประสิทธิภาพ ๔. ประชาชนขาดจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม <u>ความต้องการ</u> ๑. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้พิการ ๒. โครงการพัฒนาสตรีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ๓. โครงการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ๔. โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของ ศป.ปส. ท้ายเกาะ ๕. โครงการส่งเสริมบำบัดฟื้นฟู/ผู้ติดยาเสพติด และส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพให้แก่ผู้ผ่านการบำบัดฟื้นฟู ๖. โครงการฝึกอบรมการป้องกันและระงับอัคคีภัย ๗. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความปลอดภัยและสมานฉันท์ ๘. โครงการติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดพร้อมอุปกรณ์ บริเวณจุดเสี่ยง	ตำบลท้ายเกาะ ทุกหมู่บ้าน
๔.	ด้านการเมือง การบริหาร	<u>สภาพปัญหา</u> ๑. การอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน ๒. การมีส่วนร่วมของประชาชน ๓. การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน การร่วมมือและประสานงานระหว่างพนักงานและผู้นำ	ตำบลท้ายเกาะ ทุกหมู่บ้าน

ที่	ด้าน	สภาพปัญหาและความต้องการ	สถานที่
		<p>ชุมชน</p> <p><u>ความต้องการ</u></p> <p>๑. พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพแก่บุคลากร คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงาน อบต.</p> <p>๒. โครงการ อบต. พบประชาชน</p> <p>๓. ปรับปรุงอาคารสำนักงาน และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ในการให้บริการประชาชนให้ทันสมัยมากขึ้น</p>	
๕.	ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	<p><u>สภาพปัญหา</u></p> <p>๑. คูคลองแหล่งน้ำยังตื้นเขินและมีวัชพืชปกคลุม</p> <p>๒. การพังทลายของดินริมขอบทางถนนลงสู่คูคลองแหล่งน้ำ</p> <p>๓. ปัญหาการถ่ายเทของเสียลงแม่น้ำ ลำคลอง</p> <p><u>ความต้องการ</u></p> <p>๑. ขุดลอกคูคลอง แหล่งน้ำในตำบล และกำจัดวัชพืชปกคลุม</p> <p>๒. ส่งเสริมการปลูกพืชคลุมดิน บริเวณขอบทางถนนริมคูคลอง และแหล่งน้ำ</p> <p>๓. จัดระบบบำบัดน้ำเสียในครัวเรือน</p> <p>๔. โครงการคัดแยกขยะภายในตำบล</p>	ตำบลท้ายเกาะ ทุกหมู่บ้าน
๖.	ด้านการสาธารณสุข	<p><u>สภาพปัญหา</u></p> <p>๑. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญต่อสุขภาพอนามัย</p> <p>๒. ขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคติดต่อและการปฐมพยาบาลขั้นพื้นฐาน</p> <p><u>ความต้องการ</u></p> <p>๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความรู้ความเข้าใจในงานด้านสาธารณสุขการดูแลสุขภาพเบื้องต้น การป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ การปฐมพยาบาลเบื้องต้น</p> <p>๒. จัดบริการเคลื่อนที่เพื่อออกดูแล และให้บริการด้านการตรวจสุขภาพเบื้องต้นให้กับประชาชน</p>	ตำบลท้ายเกาะ ทุกหมู่บ้าน

ที่	ด้าน	สภาพปัญหาและความต้องการ	สถานที่
๗.	ด้านการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	<p><u>สภาพปัญหา</u></p> <p>๑. ระดับการศึกษาของประชาชนในพื้นที่ยังคงค่อนข้างไม่สูงนัก</p> <p>๒. วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ได้รับความสนใจจากเด็กและเยาวชน</p> <p><u>ความต้องการ</u></p> <p>๑. ส่งเสริมด้านการศึกษา</p> <p>๒. ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นให้เด็กและเยาวชนได้มีส่วนร่วม</p> <p>๓. จัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	
๘.	การพัฒนาต้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<p><u>สภาพปัญหา</u></p> <p>๑. อปพร. และทีมกู้ภัยยังขาดการพัฒนาองค์ความรู้และส่งเสริมบทบาทอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. ประชาชนขาดการเสียสละในการมีส่วนร่วม</p> <p><u>ความต้องการ</u></p> <p>๑. สนับสนุนการดำเนินงานของ อปพร. และทีมกู้ภัยตำบล</p> <p>๒. จัดให้มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง</p> <p>๓. สนับสนุนให้มีการจัดอบรมให้ความรู้กับ อปพร. และทีมกู้ภัยตำบล</p>	ตำบลท้ายเกาะ ทุกหมู่บ้าน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชนแผนพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาลผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ฯลฯ

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

ฯลฯ

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

ฯลฯ

#### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

#### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ฯลฯ

#### ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

ฯลฯ

#### ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลที่สามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ



## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ ทั้ง ๗ ด้าน สามารถนำมา กำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

### ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค
๒. การพัฒนาและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๔. การพัฒนาพื้นที่สวนสาธารณะในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
๕. การจัดงานประเพณีต่างๆ ของท้องถิ่นประจำปี
๖. การจัดประชาคมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

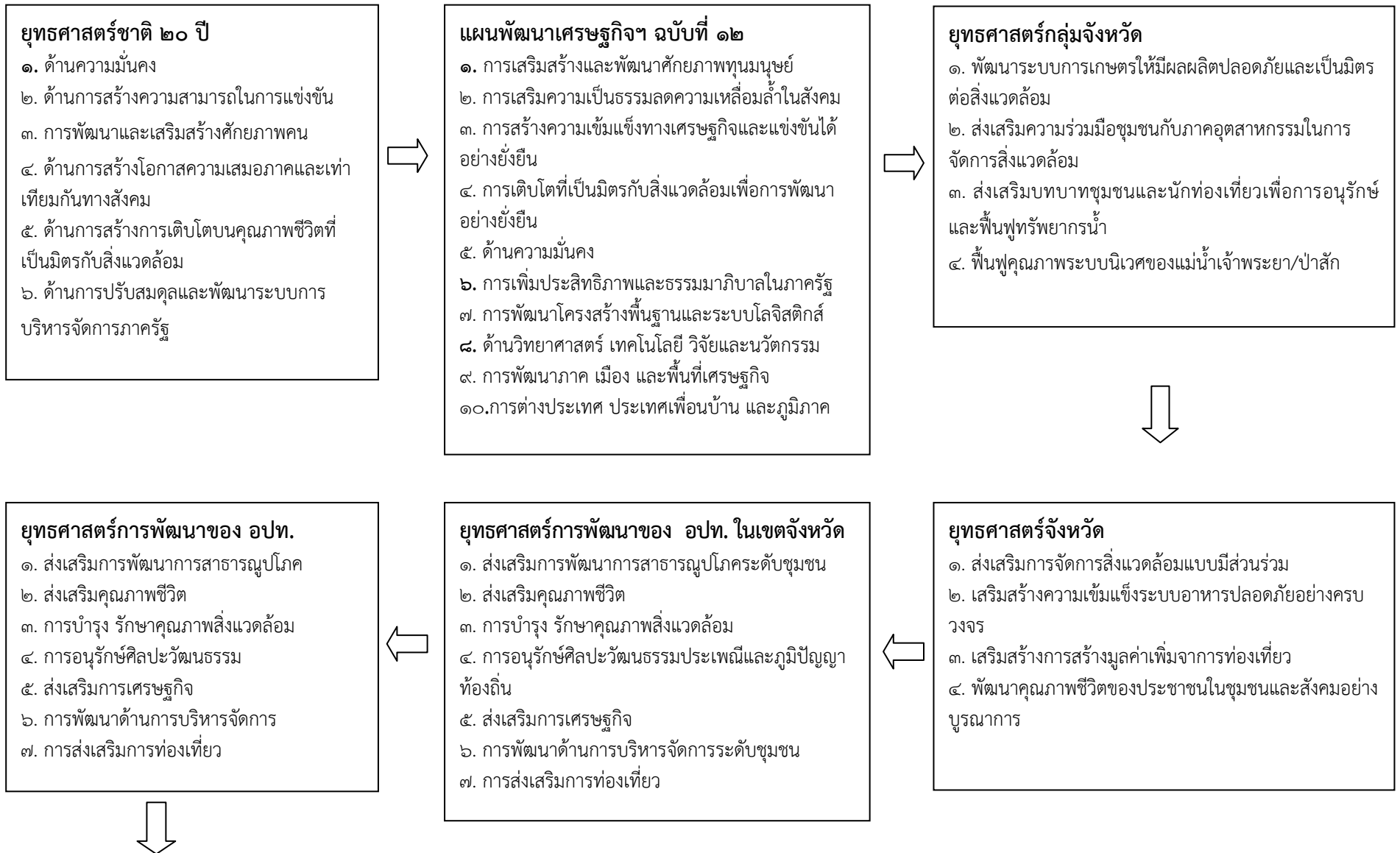
### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการทั้ง ๕ หน่วยงาน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งข้าราชการ และพนักงานจ้างขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารและการปฏิบัติงานภายในส่วนราชการทั้ง ๕ ส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

#### ๗.๑ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (SWOT ANALYSIS)

ปัจจัย/สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Factors)	
<p><b>จุดแข็ง ( Strength – S )</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน</li> <li>มีการแบ่งโครงสร้างองค์กร กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน</li> <li>บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>มีทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ</li> <li>บุคลากรสนับสนุนการทำงานและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง</li> <li>บุคลากรมีความสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงาน</li> <li>มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและปลอดภัย</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน ( Weak – W )</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีภาระงานหลายด้านหลายหน้าที่</li> <li>สัดส่วนภาระงานกับจำนวนบุคลากรไม่สมดุลกัน</li> <li>เครื่องมือ เครื่องใช้มีอายุการใช้งานนานมาก เกิดความชำรุดเสียหายบ่อยครั้ง</li> <li>บุคลากรขาดการฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง</li> <li>ข้อจำกัดด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ต่าง ๆ</li> </ol>
ปัจจัย/สภาพแวดล้อมภายนอก (External Factors)	
<p><b>โอกาส ( Opportunity – O )</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหา ตลอดจน พัฒนาในด้านต่าง ๆ</li> <li>มีการเข้าร่วมประชุม อบรม เพื่อพัฒนางานที่ทำอยู่อย่างต่อเนื่อง</li> <li>มีเทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ol>	<p><b>อุปสรรค ( Threat – T )</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผู้รับบริการไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงาน มีทัศนคติเชิงลบกับหน่วยงาน</li> <li>ภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย</li> <li>มีภาวะความเสี่ยงต่ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์แม่ข่าย จากกระแสไฟฟ้า ฯลฯ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อข้อมูลสารสนเทศ</li> <li>มีงานเข้าแทรกในระหว่างการปฏิบัติงานอยู่</li> </ol>

๗.๒ ความเชื่อมโยงของแผนระดับต่าง ๆ กับยุทธศาสตร์ของ อปท.



### ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อปท.

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริม การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



### เป้าประสงค์

๑. เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ
๒. เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้สะดวก และงานก่อสร้างต่างๆ ที่ได้มาตรฐาน
๓. เพื่อให้ประชาชนมีการเตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณสุขภัยให้ชุมชน/สังคมมีความสงบเรียบร้อย
๔. เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคูณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
๕. เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๖. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงปราศจากโรคติดต่อ
๗. เพื่อให้ประชาชนรับทราบข้อมูลข่าวสาร
๘. เพื่อประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. เพื่อให้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอยลดลง
๑๐. เพื่อบำรุงรักษาศาสนาและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๑๑. เพื่อให้ประชาชนได้รับการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพ
๑๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนได้เรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต
๑๓. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๑๔. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๑๕. เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด



### กลยุทธ์

๑. พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๒. ก่อสร้างและบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม
๓. การส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. การสังคมสงเคราะห์
๕. การพัฒนาและแก้ไขปัญหาทางสังคม
๖. การส่งเสริมการดูแลสุขภาพอนามัยและการกีฬา
๗. การส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสาร
๘. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม
๙. ส่งเสริมเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การส่งเสริมการลงทุน
๑๑. การส่งเสริมอาชีพ
๑๒. การพัฒนาศักยภาพเกษตรกรและการพัฒนา ด้านการเกษตร
๑๓. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๑๔. การพัฒนาบุคลากร พัฒนาสถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติ
๑๕. การสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
๑๖. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗.๓ ทิศทางการพัฒนากับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลผลิต (จำนวน โครงการ)	งานเดิม/งานใหม่ (ระบุชื่อ)	หน่วยงาน/ รับผิดชอบ
๑. ส่งเสริมการพัฒนาการ สาธารณสุขปโภค	๑. เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบประปาอย่างมีประสิทธิภาพและมี น้ำอย่างเพียงพอ	๑. พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณสุขการ	๒ โครงการ	งานใหม่  - โครงการขยายเขต ประปาส่วนภูมิภาค	กองช่าง
	๒. เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้ สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวก และ งานก่อสร้างต่างๆ ที่ได้มาตรฐาน	๒. ก่อสร้างและบำรุงรักษาเส้นทาง คมนาคม	๑ โครงการ	งานใหม่ -โครงการก่อสร้างถนน คอนกรีตเสริมเหล็ก/ ลูกรัง	กองช่าง
๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑. เพื่อให้ประชาชนมีการเตรียมความ พร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหา สาธารณสุขภัยให้ชุมชน/สังคมมีความสงบ เรียบร้อย	๑. การส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน	๕ โครงการ	งานเดิม	สำนักปลัด
	๒. เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการ สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดี ขึ้น	๒. การสังคมสงเคราะห์	๕ โครงการ	งานเดิม	สำนักปลัด
	๓. เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม	๓. การพัฒนาและแก้ไขปัญหาทางสังคม	๖ โครงการ	งานเดิม	สำนักปลัด กองสาธารณสุขฯ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลผลิต (จำนวน โครงการ)	งานเดิม/งานใหม่ (ระบุชื่อ)	หน่วยงาน/ รับผิดชอบ
	๔. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงปราศจากโรคติดต่อ	๔. การส่งเสริมการดูแลสุขภาพอนามัยและการกีฬา	๑๑ โครงการ	งานเดิม	กองการศึกษาฯ กองสาธารณสุขฯ
	๕. เพื่อส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง	๕. การส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสาร	๑๔ โครงการ	งานเดิม	สำนักปลัด กองการศึกษาฯ
๓. การบำรุง รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม	เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การพัฒนาสิ่งแวดล้อม	๕ โครงการ	งานเดิม	กองสาธารณสุขฯ
๔. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	เพื่อบำรุงรักษาศาสนาและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป	ส่งเสริมเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๖ โครงการ	งานเดิม	กองการศึกษาฯ
๕. การพัฒนาส่งเสริมการเศรษฐกิจ	๑. เพื่อให้ประชาชนได้รับการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพ	๑. การส่งเสริมการลงทุน	๑ โครงการ	งานเดิม	สำนักปลัด
	๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนได้เรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต	๒. การส่งเสริมอาชีพ	๒ โครงการ	งานเดิม	สำนักปลัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลผลิต (จำนวน โครงการ)	งานเดิม/งานใหม่ (ระบุชื่อ)	หน่วยงาน/ รับผิดชอบ
๖.การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ	๑.เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑.การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	๓ โครงการ	งานเดิม	สำนักปลัด
	๒.เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๒.การพัฒนาบุคลากร พัฒนาสถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ	๘ โครงการ	งานเดิม	สำนักปลัด
	๓.เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด	๓.การสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๓ โครงการ	งานเดิม	สำนักปลัด
๗.การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	การส่งเสริมการท่องเที่ยว	ส่งเสริมการท่องเที่ยว	๓ โครงการ	งานเดิม	กองช่าง

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

การกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน ดังนี้

**๘.๑ โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว และนำผลวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๒๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑) รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๒๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒) รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๒๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓)	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๒๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑) รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๒๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒) รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๒๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓)	
๑. สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารงานบุคคล -งานบริหารงานบุคคล -งานวางแผนการฝึกอบรม พัฒนาและปรับปรุง ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล -งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี -งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่ง เลื่อนระดับ -งานลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่นๆ -งานสวัสดิการข้าราชการ/ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง -งานวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ -งานจัดทำระบบสารสนเทศทะเบียนประวัติ	๑. สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๑ งานบริหารงานบุคคล -งานบริหารงานบุคคล -งานวางแผนการฝึกอบรม พัฒนาและปรับปรุง ประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล -งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี -งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่ง เลื่อนระดับ -งานลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่นๆ -งานสวัสดิการข้าราชการ/ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง -งานวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ -งานจัดทำระบบสารสนเทศทะเบียนประวัติ	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๒ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานธุรการ งานสารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ</li> <li>-งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>-งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>-งานเลขานุการและการประชุมประจำเดือนคณะผู้บริหาร</li> <li>-งานจัดทำฎีกา</li> <li>-งานประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานนโยบายและแผน</li> <li>-งานวิชาการ</li> <li>-งานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผน</li> <li>-งานประเมินผลตามแผนทุกระดับ</li> <li>-งานงบประมาณ</li> <li>-งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานด้านนิติกรและรวบรวมข้อเท็จจริง</li> <li>-งานการให้เช่าและทรัพย์สิน</li> <li>-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>-งานสอบสวนพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัย</li> <li>-งานที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานกิจการสภา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานระเบียบข้อบังคับการประชุม</li> <li>-งานการประชุม</li> <li>-งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ</li> <li>-งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา อบต.</li> <li>-งานเลือกตั้ง</li> <li>-งานข้อมูลการเลือกตั้ง</li> </ul>	<p><b>๑.๒ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานธุรการ งานสารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ</li> <li>-งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>-งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>-งานเลขานุการและการประชุมประจำเดือนคณะผู้บริหาร</li> <li>-งานจัดทำฎีกา</li> <li>-งานประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานนโยบายและแผน</li> <li>-งานวิชาการ</li> <li>-งานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผน</li> <li>-งานประเมินผลตามแผนทุกระดับ</li> <li>-งานงบประมาณ</li> <li>-งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานด้านนิติกรและรวบรวมข้อเท็จจริง</li> <li>-งานการให้เช่าและทรัพย์สิน</li> <li>-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>-งานสอบสวนพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัย</li> <li>-งานที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานกิจการสภา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานระเบียบข้อบังคับการประชุม</li> <li>-งานการประชุม</li> <li>-งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ</li> <li>-งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา อบต.</li> <li>-งานเลือกตั้ง</li> <li>-งานข้อมูลการเลือกตั้ง</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๖ งานพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานพัฒนาชุมชน</li> <li>-งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาชุมชน</li> <li>-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>-งานส่งเสริมอาชีพและรายได้</li> <li>-งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็กสตรี ผู้ด้อยโอกาส</li> <li>-งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>-งานวางแผนการท่องเที่ยว</li> <li>-งานส่งเสริมภารกิจบทบาทหน้าที่สตรี</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานป้องกันและระงับอัคคีภัย</li> <li>-งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>-งานที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๑.๘ งานข้อมูลข่าวสาร</b></p> <p><b>๑.๙ งานศูนย์ อปพร.</b></p> <p><b>๑.๑๐ งาน ศพส.อบต</b></p> <p><b>๑.๑๑ งานตรวจสอบภายใน</b></p>	<p><b>๑.๖ งานพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานพัฒนาชุมชน</li> <li>-งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาชุมชน</li> <li>-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>-งานส่งเสริมอาชีพและรายได้</li> <li>-งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็กสตรี ผู้ด้อยโอกาส</li> <li>-งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>-งานวางแผนการท่องเที่ยว</li> <li>-งานส่งเสริมภารกิจบทบาทหน้าที่สตรี</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานป้องกันและระงับอัคคีภัย</li> <li>-งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>-งานที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๑.๘ งานข้อมูลข่าวสาร</b></p> <p><b>๑.๙ งานศูนย์ อปพร.</b></p> <p><b>๑.๑๐ งาน ศพส.อบต</b></p> <p><b>๑.๑๑ งานตรวจสอบภายใน</b></p>	
<p><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b></p> <p><b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p><b>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานการเงินและบัญชี</li> <li>-งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานจัดทำฎีกา</li> <li>-งานการเก็บรักษาเงิน</li> <li>-งานทะเบียนคุมบัญชีและเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>-งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>-งานการตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b></p> <p><b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p><b>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานการเงินและบัญชี</li> <li>-งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานจัดทำฎีกา</li> <li>-งานการเก็บรักษาเงิน</li> <li>-งานทะเบียนคุมบัญชีและเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>-งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>-งานการตรวจสอบภายใน</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒.๒ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสารบรรณ</li> <li>-งานธุรการ</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>-งานพัฒนารายได้</li> <li>-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ และหนี้สิน</li> <li>-งานจัดทำประกาศยืนแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี</li> <li>-งานจัดทำแผนที่ภาษี</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานจัดซื้อและจัดจ้าง</li> <li>-งานการซ่อมและการบำรุงรักษา</li> <li>-งานจัดทำทะเบียนพัสดุ</li> <li>-งานการจำหน่ายพัสดุ</li> <li>-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> <li>-งานตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและการเก็บรักษา</li> </ul>	<p><b>๒.๒ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสารบรรณ</li> <li>-งานธุรการ</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>-งานพัฒนารายได้</li> <li>-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ และหนี้สิน</li> <li>-งานจัดทำประกาศยืนแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี</li> <li>-งานจัดทำแผนที่ภาษี</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานจัดซื้อและจัดจ้าง</li> <li>-งานการซ่อมและการบำรุงรักษา</li> <li>-งานจัดทำทะเบียนพัสดุ</li> <li>-งานการจำหน่ายพัสดุ</li> <li>-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul>	
<p><b>๓. กองช่าง (๐๕)</b></p> <p><b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b> (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน เขื่อน</li> <li>-งานข้อมูลก่อสร้างและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>-งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์</li> <li>-งานวิศวกรรม</li> <li>-งานประเมินราคา</li> <li>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>-งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>-งานระบายน้ำ</li> <li>-งานผังเมือง</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง (๐๕)</b></p> <p><b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b> (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน เขื่อน</li> <li>-งานข้อมูลก่อสร้างและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>-งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์</li> <li>-งานวิศวกรรม</li> <li>-งานประเมินราคา</li> <li>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>-งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>-งานระบายน้ำ</li> <li>-งานผังเมือง</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>-งานสำรวจและแผนที่</p> <p>-งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</p> <p>-งานที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๓.๓ งานบริหารทั่วไป</b></p> <p>-งานธุรการ</p> <p>-งานจัดทำฎีกา</p> <p>-งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>-งานขออนุญาตและก่อสร้าง</p> <p>-งานประสานกิจการสาธารณูปโภค และบริการ</p> <p>-งานซ่อมบำรุงรักษาอาคาร</p> <p>-งานจัดเตรียมและตกแต่งสถานที่</p> <p>-งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาไฟฟ้า ประปาหมู่บ้าน</p> <p>-งานที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>-งานสำรวจและแผนที่</p> <p>-งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</p> <p>-งานที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๓.๓ งานบริหารทั่วไป</b></p> <p>-งานธุรการ</p> <p>-งานจัดทำฎีกา</p> <p>-งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>-งานขออนุญาตและก่อสร้าง</p> <p>-งานประสานกิจการสาธารณูปโภค และบริการ</p> <p>-งานซ่อมบำรุงรักษาอาคาร</p> <p>-งานจัดเตรียมและตกแต่งสถานที่</p> <p>-งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาไฟฟ้า ประปาหมู่บ้าน</p> <p>-งานที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย</p>	
<p><b>๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b></p> <p><b>ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ</b></p> <p><b>(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>-งานวางแผนด้านสาธารณสุข บริการสาธารณสุขให้สอดคล้องกับปัญหาสาธารณสุขของท้องถิ่น โดยประสานแผนกับสาธารณสุขตำบล</p> <p>-งานรับ-ส่งหนังสือ,งานธุรการ</p> <p>-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายงบประมาณ</p> <p>-งานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร</p> <p>-งานต่อไปอนุญาตกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ</p> <p>-งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ</p> <p>-งานควบคุมแมลงและพาหะนำโรค</p> <p><b>๔.๒ งานรักษาความสะอาด</b></p> <p>-งานรักษาความสะอาดและสิ่งแวดล้อมในตำบล</p> <p><b>๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ</b></p> <p>-งานรักษาสุขภาพประชาชนในตำบล</p> <p>-งานสุขศึกษา</p>	<p><b>๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b></p> <p><b>ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ</b></p> <p><b>(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>-งานวางแผนด้านสาธารณสุข บริการสาธารณสุขให้สอดคล้องกับปัญหาสาธารณสุขของท้องถิ่น โดยประสานแผนกับสาธารณสุขตำบล</p> <p>-งานรับ-ส่งหนังสือ,งานธุรการ</p> <p>-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายงบประมาณ</p> <p>-งานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร</p> <p>-งานต่อไปอนุญาตกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ</p> <p>-งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ</p> <p>-งานควบคุมแมลงและพาหะนำโรค</p> <p><b>๔.๒ งานรักษาความสะอาด</b></p> <p>-งานรักษาความสะอาดและสิ่งแวดล้อมในตำบล</p> <p><b>๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ</b></p> <p>-งานรักษาสุขภาพประชาชนในตำบล</p> <p>-งานสุขศึกษา</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔.๔ งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ</b></p> <p><b>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b> ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)</p> <p><b>๕.๑ งานบริหารงานศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานพัฒนาและวางแผนด้านการศึกษา</li> <li>-งานการประสานงานกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาเพื่อช่วยเหลือหรือให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ</li> <li>-งานพัฒนา และส่งเสริมงานด้านการศึกษา</li> <li>-งานนิเทศก์การศึกษา</li> <li>-งานที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>-งานกิจการศาสนา</li> <li>-งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>-งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>-งานกีฬาและสันทนาการ</li> <li>-งานที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานศึกษาปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>-งานอนุบาลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา</li> <li>-งานการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา</li> <li>-งานเตรียมการถ่ายโอนโรงเรียนสังกัดกระทรวงศึกษา</li> </ul>	<p><b>๔.๔ งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ</b></p> <p><b>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b> ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)</p> <p><b>๕.๑ งานบริหารงานศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานพัฒนาและวางแผนด้านการศึกษา</li> <li>-งานการประสานงานกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาเพื่อช่วยเหลือหรือให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ</li> <li>-งานพัฒนา และส่งเสริมงานด้านการศึกษา</li> <li>-งานนิเทศก์การศึกษา</li> <li>-งานที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>-งานกิจการศาสนา</li> <li>-งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>-งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>-งานกีฬาและสันทนาการ</li> <li>-งานที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานศึกษาปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>-งานอนุบาลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา</li> <li>-งานการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา</li> <li>-งานเตรียมการถ่ายโอนโรงเรียนสังกัดกระทรวงศึกษา</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>สำนักงานปลัด อบท. (๐๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๗</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๘</b>	<b>+๑</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๘</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกร	-	-	-	๑	-	-	+๑	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างไม้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๑๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>+๑</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>								
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานประจำรถขยะ	๓	๕	๕	๕	+๒	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๖</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองการศึกษาฯ (๐๘)</b>								
ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>รวม</b>	<b>๔</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔๖</b>	<b>๕๒</b>	<b>๕๓</b>	<b>๕๔</b>	<b>+๖</b>	<b>+๑</b>	<b>+๑</b>	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

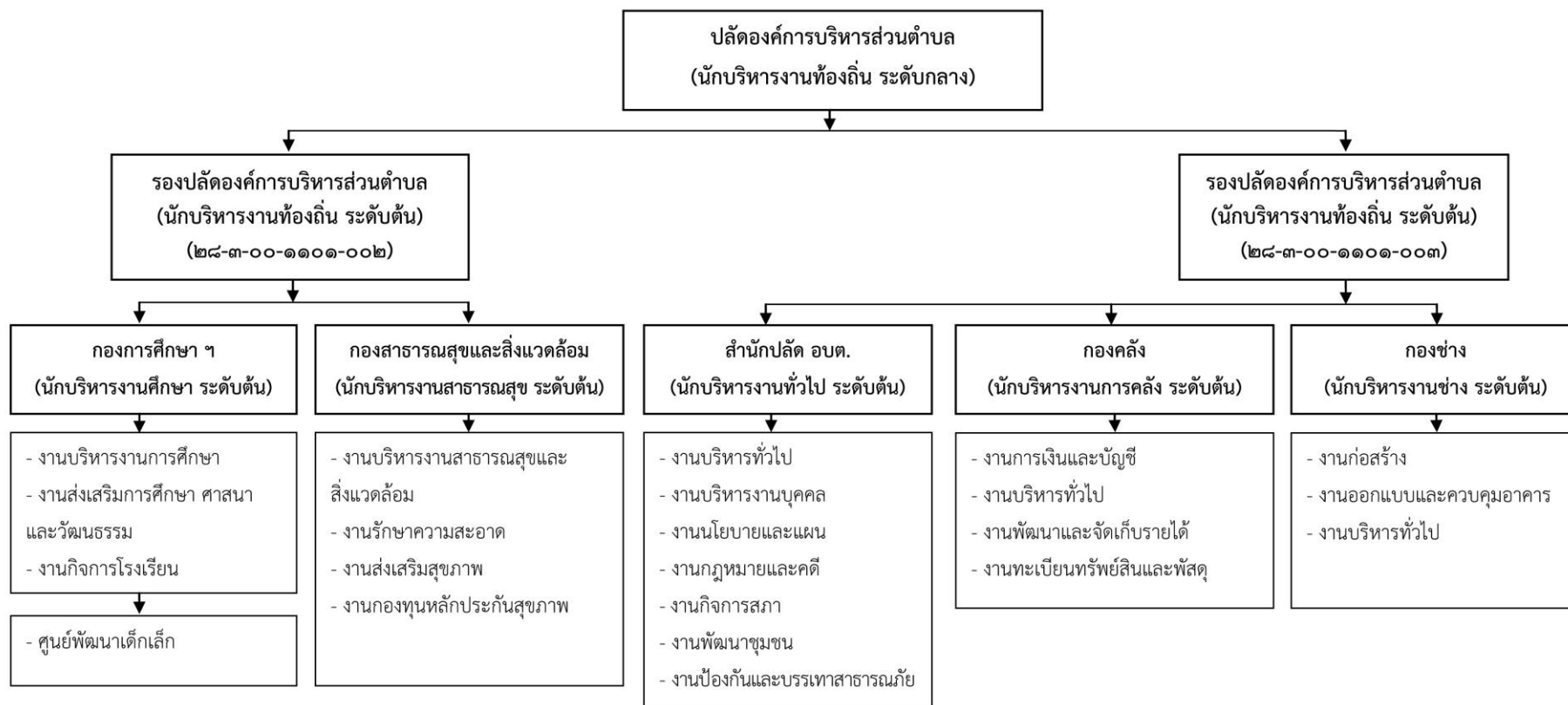
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (๒)			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๔๖,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๙,๔๔๐		
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒	๒	๘๐๕,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๒๖,๔๐๐	๒๖,๕๒๐	๒๖,๒๘๐	๙๑๕,๙๖๐	๙๔๒,๔๘๐	๙๖๘,๗๖๐		
๓	<b>สำนักงานปลัดฯ (๑๑)</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐		
๔	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐		
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	-	-	๐		-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๖	นิติกร	ปก./ชก.	-	-	๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ <b>พนักงานจ้าง</b>	ชง.	๑	๑	๑๗๖,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๑๘๕,๑๖๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๓,๐๔๐		
๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๔๖,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๖,๙๖๐	๒๖๖,๖๔๐	๒๗๗,๙๒๐		
๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๒๔๓,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๒,๗๒๐	๒๖๒,๙๒๐	๒๗๓,๔๘๐		
๑๐	พนักงานขับรถยนต์		๒	๒	๓๐๕,๑๖๐		๒	๒	๒	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๘๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๓๐,๓๖๐	๓๔๓,๖๘๐		
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา		๒	๒	๒๘๖,๓๒๐		๒	๒	๒	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๔๘๐	๒๙๗,๘๔๐	๓๐๙,๘๔๐	๓๒๒,๓๒๐		
๑๒	คนงานทั่วไป		๕	๕	๕๔๐,๐๐๐		๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐		
๑๓	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๔	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๕	<b>กองคลัง (๑๔)</b> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๘,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐		
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	-	-	๐		๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>																				
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๒๑,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐		
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๐๗,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๕,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐		
<b>พนักงานจ้าง</b>																				
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖๕,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๗๖๐	๑๘๓,๘๔๐	๑๙๑,๒๘๐		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๗๐,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๖๐๐	๑๘๔,๘๐๐	๑๙๒,๒๔๐		
<b>กองช่าง (๑๔)</b>																				
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ข้าราชการ ถ่ายโอน
๒๕	วิศวกร	ปก./ชก.	-	-	๐		-	-	๑	-	-	+๑	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๒๖	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐		
<b>พนักงานจ้าง</b>																				
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๗๔,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๒,๐๔๐	๑๘๙,๓๖๐	๑๙๖,๙๒๐		
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๐,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๖๐๐	๑๘๔,๘๐๐	๑๙๒,๒๔๐		
๒๙	ช่างไม้		๑	๑	๑๖๑,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๒๐	๑๖๗,๕๒๐	๑๗๔,๒๔๐	๑๘๑,๑๖๐		
๓๐	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐		
๓๑	คนสวน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)</b>																				
๓๒	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๐,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๖๐๐	๑๘๔,๘๐๐	๑๙๒,๒๔๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๔	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา		๑	๑	๑๔๗,๑๒๐		๒	๒	๒	+๑	-	-	๑๑๘,๖๘๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๕,๘๐๐	๒๗๖,๔๘๐	๒๘๗,๖๔๐	
๓๕	คนงานประจำรถขยะ		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐		๕	๕	๕	+๒	-	-	๐	๐	๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>																			
๓๖	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๗	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	
๓๘	ครู (เงินอุดหนุน) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๑	๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๓๙	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก		๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๔๐	คนงานทั่วไป		-	-	๐		๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่น
<b>(๔) รวม</b>			๔๖	๔๑	๘,๘๙๘,๑๒๐	๕๖๒,๐๐๐	๕๒	๕๓	๕๔	+๖	+๑	+๑	๗๓๖,๒๐๐	๖๕๖,๕๒๐	๖๗๑,๙๖๐	๑๐,๗๓๓,๖๔๐	๑๑,๓๙๐,๑๖๐	๑๒,๐๖๒,๑๒๐	
<b>(๕) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %</b>																๑,๖๑๐,๐๔๖	๑,๗๐๘,๕๒๔	๑,๘๐๙,๓๑๘	
<b>(๖) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น</b>																๑๒,๓๕๓,๖๘๖	๑๓,๐๙๘,๖๘๔	๑๓,๘๗๑,๔๓๘	
<b>(๗) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย</b>																๓๓.๕๙	๓๓.๙๕	๓๔.๒๔	

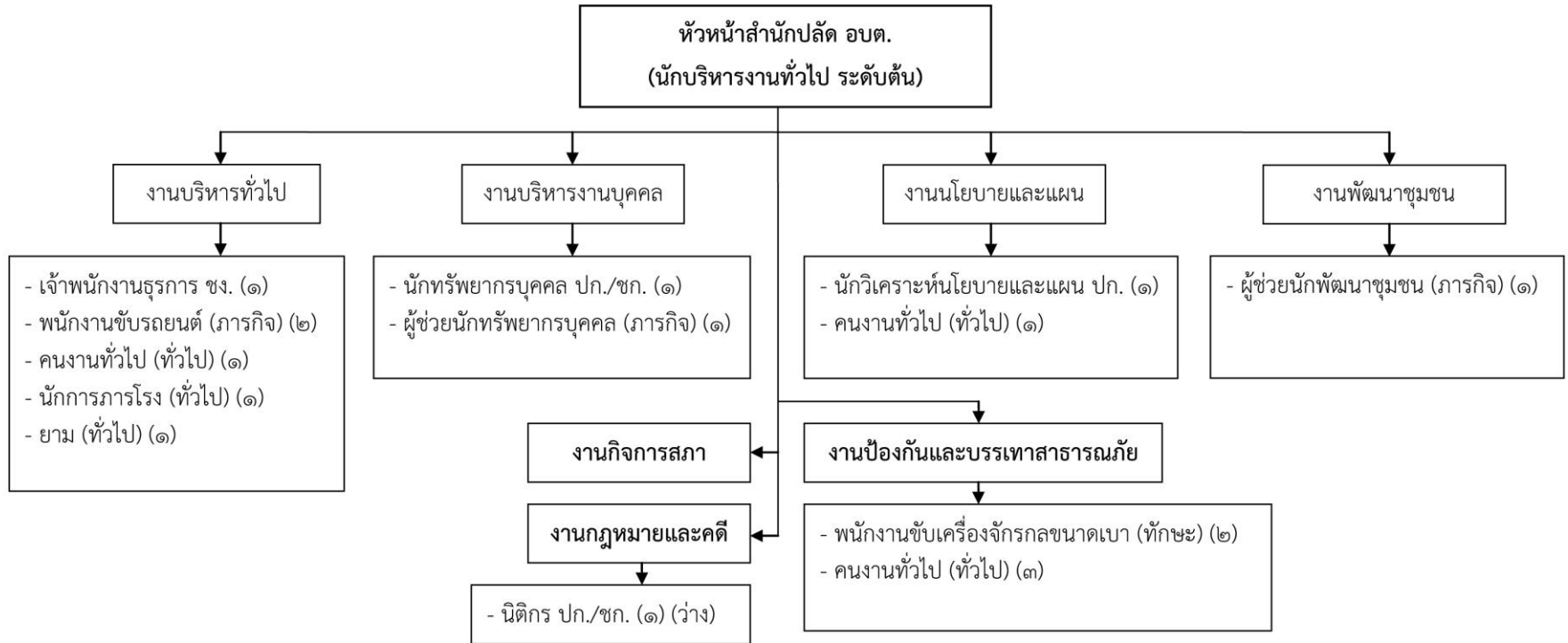
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	๓๖,๗๕๐,๐๐๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๓๘,๕๘๗,๕๐๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๔๐,๕๑๖,๘๗๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขฯ	กองการศึกษาฯ	รวม
มีนครอง	๓	๑๖	๕	๙	๕	๓	๕๑
ว่าง	-	๒	๕	๑	๓	๒	๑๓
รวม	๓	๑๘	๙	๑๐	๘	๕	๕๘

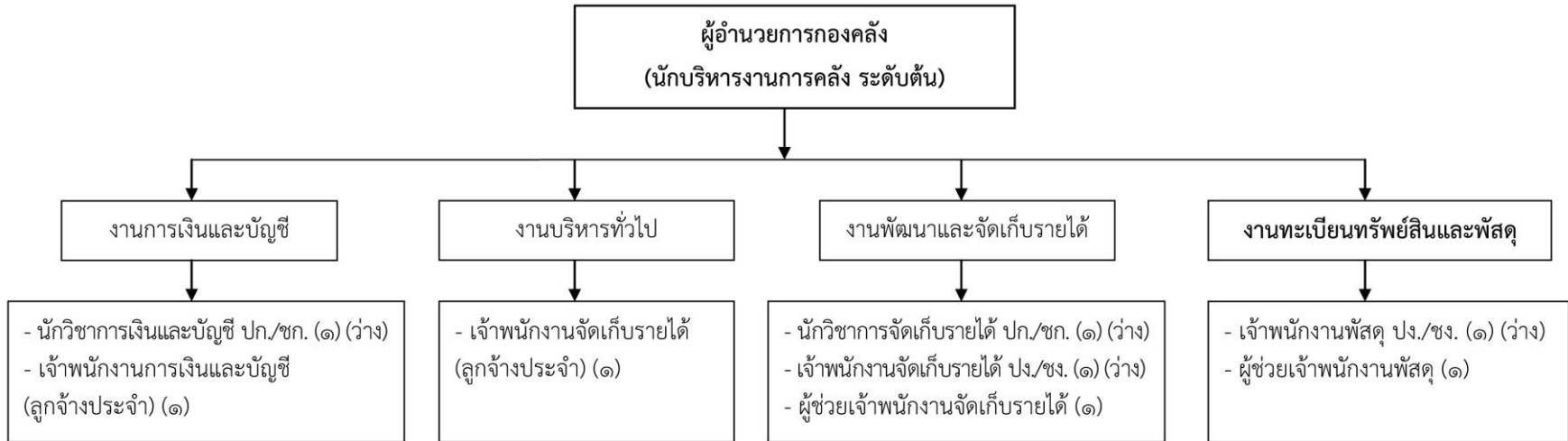
แผนภูมิโครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ



ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
คนครอง	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๖	๗	๑๖
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๒
จำนวนรวม	-	๑	-	-	-	๓	-	๑	-	-	๖	๗	๑๘

หมายเหตุ ระดับปฏิบัติงาน (ปง.), ระดับชำนาญงาน (ชง.), ระดับอาวุโส (อส.), ระดับปฏิบัติการ (ปก.), ระดับชำนาญการ (ชก.), ระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.), ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.)

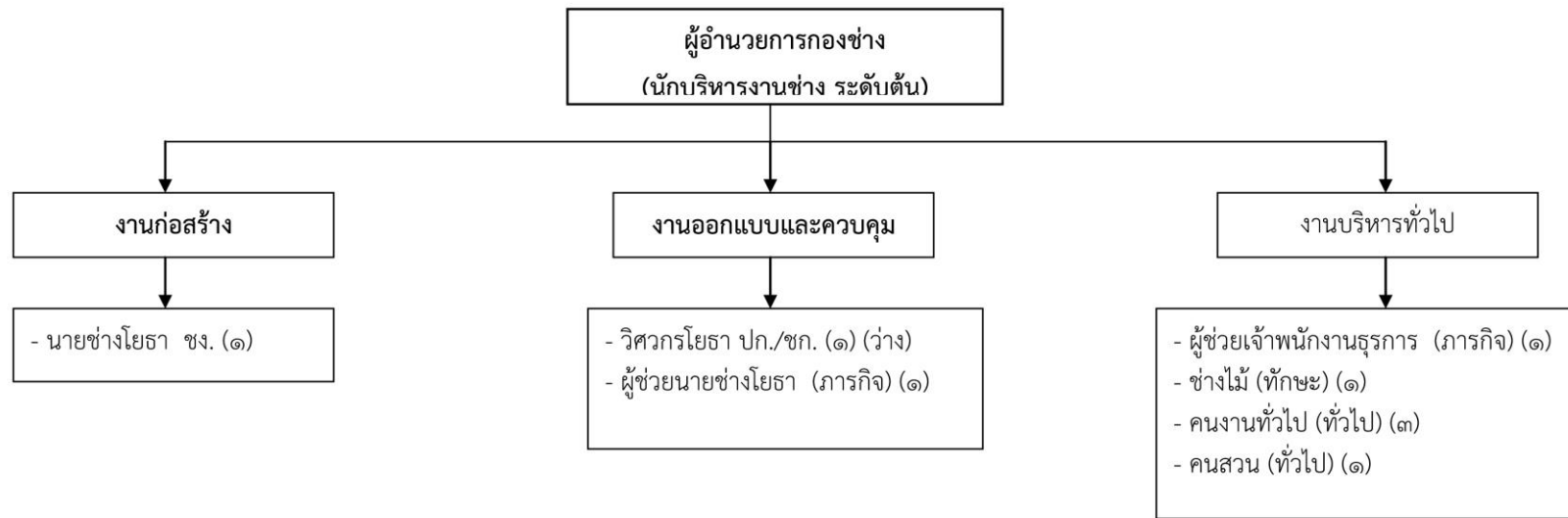
## แผนภูมิโครงสร้างองค์กร



ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
คนครอง	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒	-	๕
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	-	-	-	๓
จำนวนรวม	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๒	๒	๒	-	๙

หมายเหตุ ระดับปฏิบัติงาน (ปง.) , ระดับชำนาญงาน (ชง.) , ระดับอาวุโส (อส.) , ระดับปฏิบัติการ (ปก.) , ระดับชำนาญการ (ชก.) , ระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) , ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.)

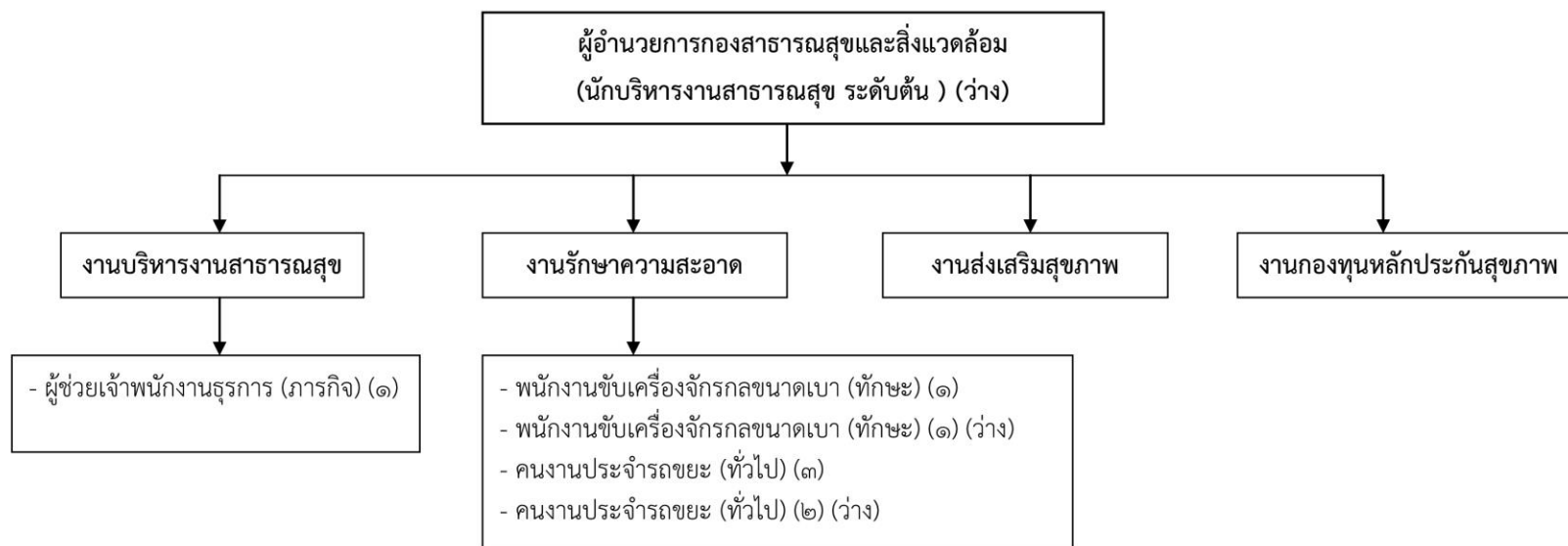
## แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
คนครอง	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๔	๙
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑
จำนวนรวม	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๓	๔	๑๐

หมายเหตุ ระดับปฏิบัติงาน (ปง.) , ระดับชำนาญงาน (ชง.) , ระดับอาวุโส (อส.) , ระดับปฏิบัติการ (ปก.) , ระดับชำนาญการ (ชก.) , ระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) , ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.)

## แผนภูมิโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

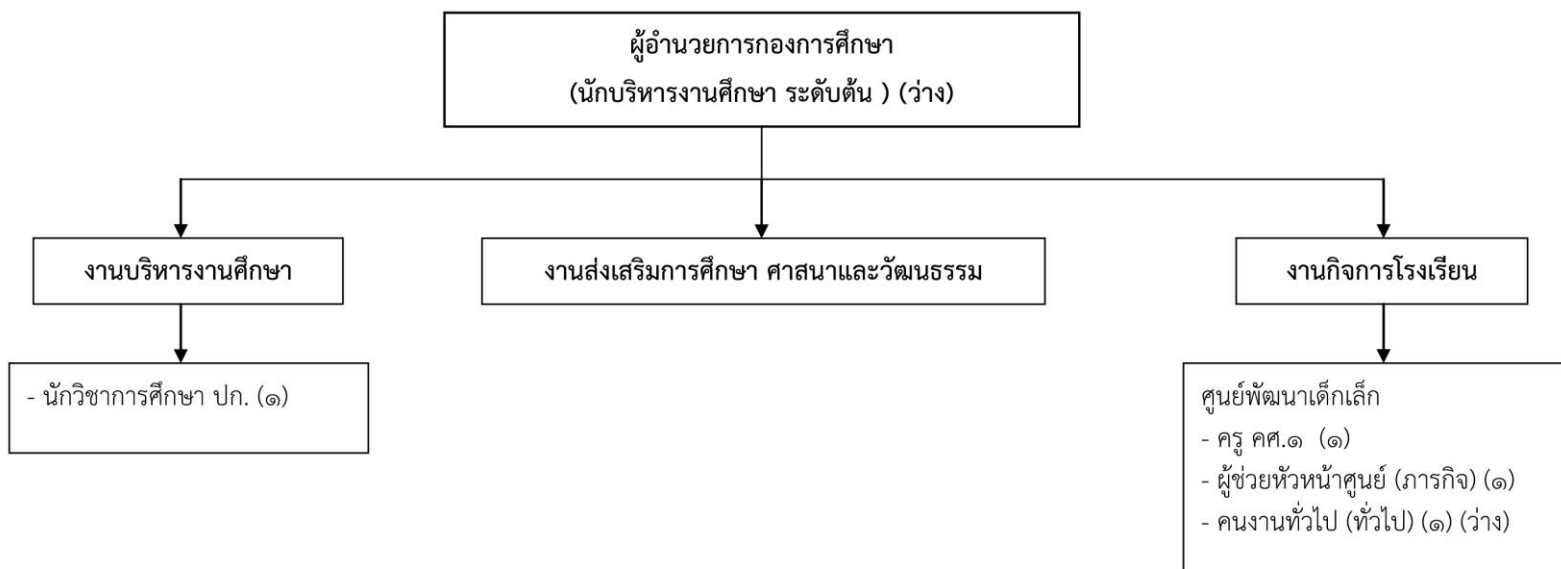


ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
คนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๓	๕
ตำแหน่งว่าง	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๓
จำนวนรวม	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๕	๙

หมายเหตุ ระดับปฏิบัติงาน (ปง.) , ระดับชำนาญงาน (ชง.) , ระดับอาวุโส (อส.) , ระดับปฏิบัติการ (ปก.) , ระดับชำนาญการ (ชก.) , ระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) , ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.)



## แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติ งาน	ครู (คศ.๑)	อันดับ ครู ผู้ช่วย	พนักงาน จ้างภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
คนครอง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	๓
ตำแหน่งว่าง	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒
จำนวนรวม	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	๕

หมายเหตุ ระดับปฏิบัติงาน (ปง.) , ระดับชำนาญงาน (ชง.) , ระดับอาวุโส (อส.) , ระดับปฏิบัติการ (ปก.) , ระดับชำนาญการ (ชก.) , ระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) , ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัดฯ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสุรินทร์ เฝยพร	ปริญญาโท	๒๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	กลาง	๒๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	กลาง	๔๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒	นางสาวจิรภัทร ลิขิตชนธำรง	ปริญญาโท	๒๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	๒๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓	นายจักรพงษ์ ลิขิตธรรม	ปริญญาโท	๒๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	๒๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔	นางสาวเครือวัลย์ ไต้สังคะ	ปริญญาตรี	๒๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๒๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	
๕	นางสาวนิตยากร จันทนะประสาทร	ปริญญาโท	๒๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๒๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	
๖			๒๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก/ชก	๒๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก/ชก	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗			๒๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก/ชก	๒๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก/ชก	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘	นายสัมพันธ์ บุญเทียม พนักงานจ้าง	ปวส.	๒๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๓๖,๑๖๐	-	-	
๑	นางณัฐกานต์ เกษร	ปริญญาตรี	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๔๖,๙๖๐	-	-	
๒	นางสาวสิริมา เรืองสุวรรณ	ปริญญาตรี	-	ผช.นักทรัพยากรฯ	-	-	-	ผช.นักทรัพยากรฯ	-	-	๒๔๓,๐๐๐	-	-	
๓	นายอรัญ จันทร์กละ	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๕๗,๓๒๐	-	-	
๔	นายวิทยา ปัทมสังข์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๕๗,๘๔๐	-	-	

สำนักงานปลัดฯ (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๕	นายวิรัตน์ ตันรัง	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๖๑,๐๔๐	-	-	
๖	นายอาคม สุวัฒน์	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๒๕,๒๘๐	-	-	
๗	นางสาวกานดา อ่อนกลิ่น	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๘	นายสุรเดช วงษ์ราตรี	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๙	นายฉลอง ลำพัชวา	ป.๗	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๐	นางสาวศโลบล พึ่งมี	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๑	นายไพฑูรย์ บุญณะ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒	นางวันเพ็ญ วงศ์ราตรี	ป.๖	-	นักการภารโรง	-	-	-	นักการภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๓	นายประยงค์ บุญส่ง	ม.๓	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสุชาดา จันทร์	ปริญญาตรี	๒๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	อท.	ต้น	๒๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	อท.	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒				(นักบริหารงานการคลัง)				(นักบริหารงานการคลัง)						
๒			๒๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	วิชาการ	ปก/ชก	๒๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	วิชาการ	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๓			๒๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	วิชาการ	ปก/ชก	๒๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	วิชาการ	ปก/ชก	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔			๒๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ทั่วไป	ปง/ชง	๒๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ทั่วไป	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๕			๒๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง/ชง	๒๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>													
๑	นางสุธีร์กนก เหมือนสร้อย	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	-	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	๒๑๑,๗๖๐	-	-	
๒	นางศิรินทร์ทิพย์ มะกล้าทอง	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	๒๐๗,๒๔๐	-	-	
	<b>พนักงานจ้าง</b>													
๑	นางสาวพนิตดา พระคุณ	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงาน พัสดุ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน พัสดุ	-	-	๑๗๐,๗๖๐	-	-	
๒	นายวุธจักร ไตรธาวร	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	๑๖๙,๙๒๐	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายนภดล หงษา	ปริญญาโท	๒๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๒๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	-	-	-	ข้าราชการ ถ่ายโอน
๒	นายเดชา เสลารัตน์	ปริญญาโท	๒๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง	๒๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง	๓๑๓,๔๔๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓	พันกงานจ้าง		๒๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก/ชก	๒๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก/ชก	๐	-	-	
๑	นายปรีดา มีสุข	ปวส.	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	๑๗๔,๙๖๐	-	-	
๒	นางสาวสิริลักษณ์ ภาระเกตุ	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	๑๗๐,๗๖๐	-	-	
๓	นายวิรัช ลำพัชวา	ป.๔	-	ช่างไม้	-	-	-	ช่างไม้	-	-	๑๖๑,๐๔๐	-	-	
๔	นายชัยพนธ์ ประทุมทอง	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕	นายสมเจต พุ่มกุมาร	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖	นายไพรัช ชินูแทน	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗	นายสมศักดิ์ พุ่มกุมาร	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานจ้าง		๒๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	๒๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๑	นางสาวพรรณทิพย์ จินตนา	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	๑๓๐,๓๖๐	-	-	
๒	นายณรงค์ศักดิ์ บรรลือฤทธิ์	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่อง จักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่อง จักรกลขนาดเบา	-	-	๑๔๗,๑๒๐	-	-	
๓			-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่อง จักรกลขนาดเบา	-	-	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔	นายบุญลือ ลำพัว	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕	นายฤกษ์ สิริยันต์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖	นายอำพร สุขกุล	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗			-	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘			-	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑			๒๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	อท.	ต้น	๒๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒	นายกฤษตมชัย แซ่มซ้าย		๒๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๒๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๒๑๐,๘๔๐	-	-	
๓	นางสาวอุษณีย์ บุญฤทธิ์ พนักงานจ้าง	ปริญญาโท		ครู		คศ.๑		ครู		คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑	นางสุธิษา ไตรสารศรี	ปริญญาตรี	-	ผช.หัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผช.หัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒			-	-	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๐	-	-	กำหนดเพิ่ม

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกคน ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) นี้

การพัฒนาข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วยการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไก หรือภาคส่วนอื่น ๆ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



#### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตลอดจน พนักงานจ้างทุกคน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. ใ้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มาอยู่ใหม่เข้ารับการปฐมนิเทศเพื่อชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนี้

- หลักเกณฑ์และระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
- บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
- แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ

๒. การพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ เข้ารับการปฐมนิเทศตามโครงการของจังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๓. ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โครงการอบรมของจังหวัด และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. จัดทำโครงการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร ให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นประจำทุกปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่ ๆ และนำมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

ชื่อโครงการ	โครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรแก่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ
วัตถุประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทำงานตามเป้าหมาย เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ เกิดความมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าใน การปฏิบัติงาน</li> <li>- เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทำงานตามเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ เกิดความมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าใน การปฏิบัติงาน</li> <li>- เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ ได้มีความรู้ความเข้าใจในด้าน คุณธรรมและจริยธรรม และมีจิตสำนึกในการป้องกันการทุจริต และประพฤติ มิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร</li> <li>- เพื่อแลกเปลี่ยน นำความรู้ด้านบริหารจัดการขะมาปรับใช้ในพื้นที่ภายในตำบล</li> <li>- เพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี ความปรองดอง และสมานฉันท์ของบุคลากรในองค์กร</li> </ul>

<u>เป้าหมาย</u>	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ
<u>งบประมาณ</u>	งบประมาณสำนักปลัดฯ ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลท้ายเกาะ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ รายการ โครงการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพแก่บุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ตั้งงบประมาณไว้ ๓๐๐,๐๐๐ บาท ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ตั้งงบประมาณไว้ ๓๐๐,๐๐๐ บาท ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ตั้งงบประมาณไว้ ๓๐๐,๐๐๐ บาท
<u>วิธีดำเนินการ</u>	- ประชุมคณะทำงานเพื่อหาแนวทาง และกำหนดเป้าหมายในการศึกษาดูงาน - เขียนโครงการเพื่อการอนุมัติ - ประสานงานไปยังแหล่งพื้นที่ที่จะไปศึกษาดูงาน และส่งหนังสือเพื่อศึกษาดูงาน - กำหนดแผนการเดินทางจากจังหวัดปทุมธานีถึงสถานที่ศึกษาดูงาน - อบรมและทัศนศึกษาตามโครงการ - ประเมินผลการดำเนินโครงการ - สรุปและรายงานผลโครงการ
<u>การประเมินผล</u>	- สังเกตจากผู้เข้าร่วมกิจกรรม - ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล
<u>ผู้รับผิดชอบโครงการ</u>	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี
<u>ผลที่คาดว่าจะได้รับ</u>	- บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่นในปัจจุบันและ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและนำมาปรับใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ - ปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นภายในองค์กร - บุคลากรมีความเข้าใจของการทำงานเป็นร่วมกันเป็นทีม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำ หลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการทำงาน ก่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๕. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ กำหนดแนวทางให้  
ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับ  
บัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิงย้าย หรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน  
ภายใต้การพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ด้านการบริหาร
- ด้านการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์
- ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ ตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมาย กำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเกาะ มี หน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณธรรมโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

