

รายงานผลการบริหารและพัฒนา

ทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่

สารบัญ

หน้า

๑.การวางแผนกำลังคน	๑
๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๔๗
๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๕๑
๔.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	๕๗
๕.การสรรหาคนดีคนเก่ง	๗๐
๖.การพัฒนาบุคลากร	๗๓
- การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	
- การพัฒนาคุณภาพชีวิต	
๗.ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ	๗๘

ผลการดำเนินงาน
ด้านการวางแผนกำลังคน



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)

องค์การบริหารส่วนตำบลเพหฺลา
อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่

คำนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ตามกฎหมายบัญญัติ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลเพхла ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ (ก.อบต.จ.กระบี่) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพхлаให้มีความเหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเพхла จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเพхла

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๔๐

ภาคผนวก

- ประกาศการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)
- ประกาศการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการฯ
- ประกาศการแบ่งส่วนราชการภายในฯ
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา
อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง 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 ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ และในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และขณะนี้แผนอัตรากำลังดังกล่าวจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลาให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายประยูร แก้วรัตน์	ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายประกอบ มาศโอสถ	ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายสนธิ จุริภัย	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นางสาวฐิติรัตน์ การแข็ง	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางสาวถนอมวรรณ เอ่งฉ้วน	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นายสุชาติ ไชยขาว	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางนงเยาว์ ศรีเมือง	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล เพาะลา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเพาะลา เพื่อให้การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพาะลาบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงาน ต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจใน อนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานใน ปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกระบี่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการ กำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่ง ที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้มีความเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากบางส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุ ดังนี้ อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้จะมีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเพทลา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเพทลาจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการศึกษา
๓. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการบริหารจัดการ

โดยระบุรายละเอียดของสภาพปัญหาในแต่ละด้านอย่างละเอียดเพื่อสะดวกในการดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น ประปา แหล่งน้ำในการผลิตน้ำประปาไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- (๒) โครงสร้างพื้นฐานไม่ได้มาตรฐาน เช่น ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ ขาดงบประมาณในการก่อสร้างถนนลาดยางหรือถนนคอนกรีต

แนวทางการพัฒนา

- (๑) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (๒) หาแหล่งเงินงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกเพื่อมาก่อสร้างถนน

๔.๒ ด้านการศึกษา

สภาพปัญหา

- (๑) ขาดทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (๒) อัตราการเข้าศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ ของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ

แนวทางการพัฒนา

- (๑) สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาให้ได้มาตรฐานทุกระดับ
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๔.๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

- (๑) ประชาชนมีรายได้ต่ำ แต่มีค่าครองชีพสูง
- (๒) เด็กออกจากโรงเรียนก่อนวัยอันควร
- (๓) ปัญหาการพนัน อาชญากรรม ยาเสพติด

แนวทางการพัฒนา

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต
- (๒) ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว เยาวชน นักเรียน และนักศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ไม่มีพื้นที่สำหรับทิ้งขยะ รวมถึงระบบการจัดการขยะยังไม่มีคุณภาพ
- (๒) แม่น้ำลำคลองมีสภาพตื้นเขินไม่สามารถระบายน้ำได้ทัน โดยเฉพาะเมื่อฝนตกหนักส่งผลให้น้ำไหลหลากเข้าท่วมพื้นที่การเกษตรและที่พักอาศัยของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสถานที่ทิ้งขยะและจัดเก็บขยะตลอดถึงการดำเนินการขยะอย่างเป็นระบบ
- (๒) ขุดลอกแม่น้ำลำคลอง

๔.๕ ด้านการบริหารจัดการ

สภาพปัญหา

- (๑) บุคลากรยังขาดองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
- (๒) ชุมชนและประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ค่อนข้างน้อย

แนวทางการพัฒนา

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในระดับต่าง ๆ
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก
๒. ประชาชนให้ความสนใจ ติดตามตรวจสอบ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
๒. ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการยังไม่ครอบคลุมทั้งตำบล (เช่น ไฟฟ้า,โทรศัพท์, ประปา)
๓. ขาดบุคลากรทางด้านงานช่าง
๔. ระบบข้อมูลไม่ชัดเจนเป็นผลให้การวางแผนการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้แต่ละปีมีการปรับปรุงแผนพัฒนาหลายครั้ง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ท้องถิ่น
๒. ผู้บริหารที่รับผิดชอบมีคุณสมบัติและความรู้ความเข้าใจ และสรรหางบประมาณภายนอกเพิ่มเพื่อมาพัฒนาท้องถิ่น
๓. ระบบเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการปฏิบัติงานทุกภาคส่วนของรัฐ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานจะต้องใช้งบประมาณมาก แต่การพัฒนาจัดเก็บรายได้ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น
๒. โครงการใหญ่ที่กระทบต่อประชาชนและใช้งบประมาณมาก ขาดการติดตามประเมินผลทำให้ไม่ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ
๓. ขาดการประสานงานและบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านสาธารณสุข ภาครัฐและเอกชน การและการวางผังเมือง

๔.๒ ด้านการศึกษา

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณในการจัดการศึกษา
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อรับผิดชอบงานด้านการศึกษาในระบบและนอกระบบภายในตำบลเพหลา
๓. มีโรงเรียนระดับประถม มัธยม ขยายโอกาส

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การพัฒนาทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่นักเรียน นักศึกษา อัตราการเข้าศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ ของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ
๒. มีข้อจำกัดด้านการจัดสรรงบประมาณ
๓. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
๒. ได้รับการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดูแลด้านการศึกษา เช่น โครงการนมโรงเรียน อาหารกลางวัน เป็นต้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ข้อจำกัดด้านการจัดสรรงบประมาณที่ไม่สามารถช่วยเหลือเด็กนักเรียนในพื้นที่ได้
๓. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนึกถึงรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคทางวัตถุมากกว่าจิตใจ

๔.๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง
๒. จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา งานประเพณีประจำปี กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของตำบลและสถานที่ออกกำลังกาย ฯลฯ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์และมีการตั้งงบประมาณรายจ่ายเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์

๔. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานโดยตรงค่อนข้างน้อย

๒. งบประมาณที่อยู่ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย มีจำกัดและมีอำนาจในการดำเนินการเองได้ไม่ทั้งหมด

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงพยาบาลอำเภอ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. ประชาชนได้รับการศึกษาน้อย ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน ขาดการปราบปรามยาเสพติดที่กำลังคุกคามอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

๕. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคไข้เลือดออก

๔.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๒. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสัตว์ป่าที่หายากและใกล้สูญพันธุ์

๒. บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้ ขาดประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม

๓. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนให้ความสำคัญในการกำกับการดูแลสิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาขยะและน้ำเสียอย่างต่อเนื่อง

๒. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๓. ตามนโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดให้ความสำคัญในเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การรณรงค์ให้เป็นพื้นที่สีเขียว

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๒. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๓. สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อระบบการกำจัดขยะมูลฝอย

๔. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการขับเคลื่อน

๔.๕ ด้านการบริหารจัดการ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจอย่างชัดเจน ทำให้การทำงานมีเป้าหมายและบรรลุถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. อบต.ได้ประสานความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารความคิดในการกำหนดทิศทางการพัฒนาของ อบต.

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรด้านการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ และยังขาดองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และความชัดเจนในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เนื่องจากมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๒. บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง

๓. ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้นตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน แต่ผู้ปฏิบัติงานที่มีองค์ความรู้เฉพาะด้านมีไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดทำแผนพัฒนา การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

๒. รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการถ่ายโอนอำนาจมาให้ท้องถิ่นในการบริหารจัดการ

๓. กฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดเรื่องสิทธิเสรีภาพของประชาชนมากขึ้น ซึ่งทำให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านต่าง ๆ มากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนแฝงจำนวนมากไม่มีสิทธิทางการเมืองท้องถิ่น การเสนอโครงการเพื่อพัฒนาต่าง ๆ ภายในตำบล

๒. การเมืองระดับประเทศไม่มีความแน่นอน ทำให้การเมืองระดับท้องถิ่น ไม่มีความแน่ชัดด้านนโยบาย

๓. มีการถ่ายโอนแต่ภารกิจ แต่งบประมาณสำหรับดำเนินงานไม่มีหรือมีไม่เพียงพอ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลานั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลาให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเพหลาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมแก้ไขปัญหามาและสร้างความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางให้การจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจและชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินชีวิตตามแบบเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้าช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว ได้วิเคราะห์ถึงจุดแข็ง-จุดอ่อน-โอกาส-อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเพหลาได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ การวิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนดภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทางด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่มีประสิทธิภาพและทั่วถึง
- (๒) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๕.๒ ด้านการศึกษา มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาให้ได้มาตรฐานทุกระดับ
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๕.๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต
- (๒) ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว เยาวชน นักเรียน และนักศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๕.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสถานที่ทิ้งขยะและจัดเก็บขยะตลอดถึงการดำเนินการขยะอย่างเป็นระบบ
- (๒) ขุดลอกแม่น้ำลำคลอง

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในระดับต่าง ๆ
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลได้วิเคราะห์แล้วสรุปได้ว่า ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเพลาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ รวมทั้งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเพลา ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรอง และพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (๒) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค เพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ
- (๓) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข
- (๔) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

ภารกิจรอง

- (๑) ส่งเสริมพัฒนาการศึกษาให้ได้เกณฑ์มาตรฐาน
- (๒) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๓) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

- (๑) สำนักปลัด
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้นได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตตำบลเพขลา ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานรัฐพิธี - งานปฏิบัติตามนโยบายฯ - ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา อบต. - งานกฎหมายและคดี - งานประชาสัมพันธ์ - งานการพาณิชย์ - งานที่ไม่มีหน่วยงานใดรับผิดชอบ ให้เป็นหน้าที่ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - งานเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี และแผนพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล - งานเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การโอนย้าย การลาออกจากราชการ - งานเกี่ยวกับการขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน - งานเกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนประวัติ แก้ไขเปลี่ยนแปลง - งานการพัฒนาให้บุคคลได้รับการฝึกอบรม - งานเกี่ยวกับขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเครื่องราชต่าง ๆ	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานนิติการ ๑.๘ งานป้องกันและควบคุมโรค	* ** ** ** ** ** **

หมายเหตุ

- * ปรับปรุงชื่อส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓
- ** ปรับปรุงชื่องาน/งาน ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานข้อมูลและสถิติ - งานวิชาการ - งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี แผนการดำเนินงาน - งานติดตามประเมินผล ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอัคคีภัย - งานอุทกภัย - งานवादภัย - งานอพยพผู้ประสบภัยและทรัพย์สิน ช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานฟื้นฟูบูรณะสิ่งชำรุดเสียหายให้คืนสภาพเดิม - งานรักษาและบำรุงขวัญ - งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ๑.๕ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริม/ฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูลและสถิติ ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานธุรการ - งานสารบรรณ คำสั่ง ประกาศ - ประชาสัมพันธ์ ระเบียบ ข้อบังคับ - งานติดต่อและประสานงานราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ/ครุภัณฑ์ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	 ** ** **
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร - งานก่อสร้างสะพาน ฝายทดน้ำ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร ๓.๒ งานสาธารณูปโภค - งานก่อสร้าง/ซ่อมแซมระบบประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๓ งานผังเมือง - การจัดทำแผนที่ แนวเขต - การออกแบบ และจัดวางผังเมือง - งานสำรวจและควบคุมทางผังเมือง ๓.๔ งานประมาณราคา - งานออกแบบและประมาณการก่อสร้าง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๔ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	** ** ** **

หมายเหตุ

**** ปรับปรุงข้อมูล/งาน ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนด**

กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔
ธันวาคม ๒๕๖๓

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - บริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา - แผนและวิชาการ - การจัดการศึกษานอกระบบ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) - การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริม ศาสนาและวัฒนธรรม - งานศาสนา ประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานนันทนาการและการจัดการกีฬา	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป	 ** **
-	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	***

หมายเหตุ

**** ปรับปรุงข้อมูล/งาน ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนด**

กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔
ธันวาคม ๒๕๖๓

*** กำหนดหน่วยราชการ ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนด

กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔
ธันวาคม ๒๕๖๓

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานจ้างในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลามีการใช้อัตรากำลังพนักงานจ้าง จำนวน ๒๔ อัตรา จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังนี้

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง(เดิม)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) - หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) - นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) - นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) - นิติกร (ปก./ชก.) - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - - -	- - - - - -	- - - - - -	
พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - พนักงานขับรถยนต์	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - -	- - - - -	- - - - -	
พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน - ยาม - แม่บ้าน	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	- - -	- - -	- - -	
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
กองคลัง (๐๔) - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) - นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) - นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - -	- - - - -	- - - - -	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง(เดิม)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ - ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u> - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) - นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u> - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) - ครู (คศ.๑) - ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.๒)	๑ ๑ ๑ ๑ ๔	๑ ๑ ๑ ๑ ๔	๑ ๑ ๑ ๑ ๔	๑ ๑ ๑ ๑ ๔	-	-	-	งบบุคลากร งบบุคลากร
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔ ๒	๔ ๒	๔ ๒	๔ ๒	-	-	-	งบบุคลากร งบท้องถิ่น
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๗	๔๘	๔๘	๔๘	+๑	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
กองคลัง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
กองช่าง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
รวม	๔๗	๔๘	๔๘	๔๘	+๑	-	-	

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๓๘,๐๐๐,๐๐๐	๓๙,๙๐๐,๐๐๐	๔๑,๘๙๕,๐๐๐

2. การระคำใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต่อให้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				เงินเดือน (1)		เงินประจำตำแหน่ง (2)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต่อให้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)									
				จำนวน (คน)			2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566						
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	435,720	48,000	1	1	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	496,920	510,240	523,560	(36,310)			
	หน่วยตรวจสอบภายใน																							
2	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	-	-	1	1	1	1	+1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดใหม่			
	สำนักปลัด อบต. (01)																							
3	หน.สป.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	1	-	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	(36,310)			
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	416,160	-	1	1	1	1	-	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680)			
5	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	1	190,080	-	1	1	1	1	-	-	-	-	9,120	8,280	7,080	199,200	207,480	214,560	(15,840)			
6	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	376,080	-	1	1	1	1	-	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	(31,340)			
7	นิติกร	ปก.	1	1	218,400	-	1	1	1	1	-	-	-	-	7,680	7,680	7,680	226,080	233,760	241,440	(18,200)			
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	264,480	-	1	1	1	1	-	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	(22,040)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
9	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	262,080	-	1	1	1	1	-	-	-	-	10,560	10,920	11,400	272,640	283,560	294,960	(21,840)			
10	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	262,200	-	1	1	1	1	-	-	-	-	10,560	10,920	11,400	272,760	283,680	295,080	(21,850)			
11	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	1	244,560	-	1	1	1	1	-	-	-	-	9,840	10,200	10,680	254,400	264,600	275,280	(20,380)			
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	-	138,000	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม			
13	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	159,480	-	1	1	1	1	-	-	-	-	6,480	6,720	6,960	165,960	172,680	179,640	(13,290)			
	พนักงานจ้างทั่วไป																							
14	คนงาน	-	1	1	108,000	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)			
15	ยาม	-	1	1	108,000	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)			
16	แม่บ้าน	-	1	1	108,000	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)			
	กองคลัง (04)																							
17	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	382,560	42,000	1	1	1	1	-	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	(31,880)			
18	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	1	-	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม			

2. การระคำใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต่อใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566			
19	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	1	1	180,720	-	1	1	1	-	-	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	(15,060)
20	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	1	1	329,760	-	1	1	1	-	-	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	(27,480)
21	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
22	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	1	1	249,240	-	1	1	1	-	-	-	-	-	10,080	10,440	10,800	259,320	269,760	280,560	(20,770)
23	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	1	-	180,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	ว่างเดิม
24	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	1	-	180,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	ว่างเดิม
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	116,760	-	1	1	1	-	-	-	-	-	4,680	4,920	5,160	121,440	126,360	131,520	(9,730)
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	-	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
	กองช่าง (05)																				
27	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตัม	1	1	369,480	42,000	1	1	1	-	-	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	(30,790)
28	นายช่างโยธา	ปง.	1	1	244,320	-	1	1	1	-	-	-	-	-	7,920	8,160	8,400	252,240	260,400	268,800	(20,360)
29	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	1	1	151,800	-	1	1	1	-	-	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,920	164,280	170,880	(12,650)
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	151,080	-	1	1	1	-	-	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,200	163,560	170,160	(12,590)
32	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	159,480	-	1	1	1	-	-	-	-	-	6,480	6,720	6,960	165,960	172,680	179,640	(13,290)
33	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	1	-	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																				
34	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ตัม	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	(33,560)
	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
36	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	275,040	-	1	1	1	-	-	-	-	-	10,800	10,920	11,160	285,840	296,760	307,920	(22,920)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																				
37	ครู	คศ.1	1	-	-	-	4	4	4	-	-	-	-	-							ใช้เงินอุดหนุน

2. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566				
38	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	คศ.2	4	4	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
39	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (13,420)	-	1	1	161,040	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	167,520	174,240	181,320	จ้างบท้องถิ่น
40	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (13,040)	-	1	1	156,480	-	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	162,840	169,440	176,280	จ้างบท้องถิ่น
41	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (9,400)	-	1	-	112,800	-	1	1	1	-	-	-	-	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	จ้างบท้องถิ่น
42	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	4	2	110,200	-	4	4	4	-	-	-	4,440	4,680	4,800	114,640	119,320	124,120	จ้างบท้องถิ่น
																			ส่วนที่มาจากเงินอุดหนุน
	รวม	-	48	34	9,222,880		48	48	48	+1	-	-	648,120	343,800	347,760	10,087,000	10,430,800	10,778,560	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,513,050	1,564,620	1,616,784	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															11,600,050	11,995,420	12,395,344	
	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															30.53	30.06	29.59	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 เป็นเงิน =

บาท ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 (กรณีประกาศใช้เงินที่เพิ่งใช้ไปแล้วมา)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 เป็นเงิน =

บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565

(38,000,000x5%+1,900,000 = 39,900,000)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 เป็นเงิน =

บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566

(39,900,000x5%+1,995,000 = 41,895,000)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น (แยกตามส่วนราชการ)

สำนักปลัด

๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	พนักงานส่วนตำบล						
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๕,๒๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)	๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๕,๒๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๓๓,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๕	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๓๐,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๗	นิติกร (ปก.)	๑	๑๗,๕๗๐	๒๑๐,๘๔๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๒๑,๑๙๐	๒๕๕,๒๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๑,๑๐๐	๒๕๓,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๒๑,๑๐๐	๒๕๓,๓๒๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐
๑๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๙,๕๙๐	๒๓๕,๐๘๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๒,๘๔๐	๑๕๕,๐๘๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๔	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๕	ยาม	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๖	แม่บ้าน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๑. ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๒. ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา
๓. ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

กองคลัง

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	พนักงานส่วนตำบล						
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๐,๗๙๐	๓๐๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	-	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๖๐๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๗	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๘	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

๑. ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา
๒. ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา
๓. ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

กองช่าง

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>						
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒	นายช่างโยธา (ปง.)	๑	๑๙,๗๒๐	๒๓๖,๖๔๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐
๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑๒,๒๒๐	๑๔๖,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๒๒๐	๑๔๖,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๒,๙๐๐	๑๕๔,๘๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๗	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

๑. ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา
- ๒ ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา
๓. ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเพลา มีอัตรากำลัง
พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ ปัจจุบันจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	พนักงานส่วนตำบล						
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๒๒,๔๙๐	๒๖๙,๘๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐
๔	ครู (คศ.๑) (เงินอุดหนุน)	๔	-	-	-	-	-
๕	ครู (คศ.๒) (เงินอุดหนุน)	๑	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินข้อบัญญัติ)	๑	๑๒,๙๖๐	๑๕๕,๕๒๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐
๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินข้อบัญญัติ)	๑	๑๒,๕๓๐	๑๕๐,๓๖๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินข้อบัญญัติ)	๑	๔,๔๘๐	๕๓,๗๖๐	๒,๑๖๐	๒,๒๘๐	๒,๔๐๐
๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินข้อบัญญัติ)	๑	๔,๓๕๐	๕๒,๒๐๐	๒,๑๖๐	๒,๒๘๐	๒,๒๘๐
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	๑	-	-	-	-	-
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	๑	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินข้อบัญญัติ)	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐

๑. ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา
๒. ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา
๓. ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๙,๙๐๐,๐๐๐ บาท	๔๑,๘๙๕,๐๐๐ บาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเพพหลา

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพพหลา
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน
๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

๑. ลำดับกับลำดับองค์การบริหารส่วนตำบล	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ	๔.๑ งานบริหารการศึกษา
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๓.๒ งานสาธารณูปโภค	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๑.๓ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน	๒.๓ งานพัฒนารายได้	๓.๓ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๓.๔ งานควบคุมการก่อสร้าง	
๑.๕ งานสังคมสงเคราะห์		๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร			
๑.๗ งานนิติการ			
๑.๘ งานป้องกันและควบคุมโรค			

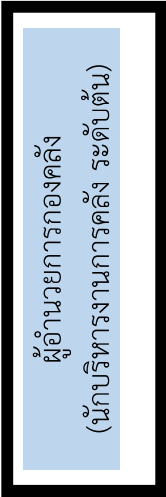
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานบริหารงานทั่วไป	งานการเจ้าหน้าที่	งานยุทธศาสตร์และแผนงาน	งานป้องกันและ บรรเทา สาธารณภัย	งานสังคมสงเคราะห์	งานส่งเสริม การเกษตร	งานนิติการ	งานป้องกัน และ ควบคุมโรค
พนักงานส่วนตำบล - เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.) (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง ๑) - พนักงานขับรถยนต์ (๑) พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน (๑) - ยาม (๑) - แม่บ้าน (๑)	พนักงานส่วนตำบล - นักทรัพยากรบุคคล (ขก.) (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)	พนักงานส่วนตำบล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ขก.) (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)	-	พนักงานส่วนตำบล - นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)	-	พนักงานส่วนตำบล - นิติกร (ปก.) (๑)	-

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน					
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	๒	๑	-	-	๓	๕	-	๑๔

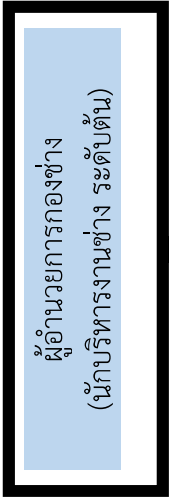
โครงสร้างองค์กร



งานการเงินและบัญชี		งานพัสดุและทรัพย์สิน	งานพัฒนารายได้		งานบริหารงานทั่วไป
พนักงานส่วนตำบล	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (ว่าง ๑)	พนักงานส่วนตำบล - นักวิชาการพัสดุ (ปก.) (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (๑)	พนักงานส่วนตำบล - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.) (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ว่าง ๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง ๑)	
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (ว่าง ๑)				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
พนักงานส่วนตำบล	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ว่าง ๑)	พนักงานส่วนตำบล - นักวิชาการพัสดุ (ปก.) (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (๑)	พนักงานส่วนตำบล - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.) (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ว่าง ๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง ๑)	
	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ว่าง ๑)				
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)				

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	ชำนาญการ	อาวุโส					
จำนวน	-	-	๑	-	๑	๒	-	-	-	-	๕	-	๑๐

โครงสร้างกองช่าง



งานสำรวจและออกแบบ		งานสถาปัตย์	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง		งานควบคุมการก่อสร้าง	งานบริหารงานทั่วไป
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ว่าง ๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (๑) - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)	พนักงานส่วนตำบล - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่าง ๑)	พนักงานส่วนตำบล - นายช่างโยธา (ปง.) (๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน					
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๔	-	๗

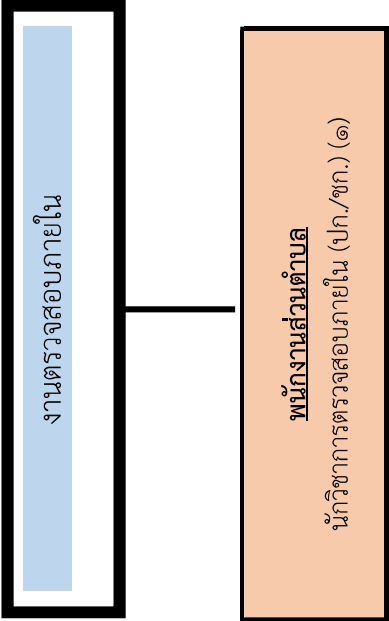
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

งานบริหารการศึกษา		งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารงานทั่วไป
พนักงานครูส่วนตำบล - ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.๒) (๔) - ครู คศ.๑ (ว่าง ๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๔), (ว่าง ๒) พนักงานจ้างทั่วไป - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (ว่าง ๑)		พนักงานส่วนตำบล - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (ว่าง ๑)	พนักงานส่วนตำบล - เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน						
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๕	๑	๖	-	๑๕

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน					
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆเงินตอบแทน	
1	นายประกอบ มาศโอสถ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	01-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	01-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	435,720	48,000	-	483,720
หน่วยตรวจสอบภายใน														
2	-	-	-	-	-	-	01-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	355,320	-	-	กำหนดใหม่ (ปรับปรุงโครงสร้าง)
สำนักปลัด														
3	นายสุชาติ ไชยขาว	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	01-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	01-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	435,720	42,000	-	477,720
4	นางสุภาพร เอง้วน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	01-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	01-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	416,160	-	-	
5	นายอิบรอหิม หลีสอ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	01-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	01-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	190,080	-	-	
6	นางนงเยาว์ ทองเสน	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	01-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	01-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	376,080	-	-	
7	นางสาวศรัณิษกร ชุนจันทร์	นิติศาสตรบัณฑิต	01-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	01-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	218,400	-	-	
8	นางสาวสลักขันธ์ ทองมาก	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	01-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	01-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	264,480	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินตอบแทน		
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
9	นางสาวสุพิน ศรีเมือง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	262,080	-	-		
10	นางสาวสลิดา ทวนสกุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	262,200	-	-		
11	นางสุภาพร เกิดรักษ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	244,560	-	-		
12	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	138,000	-	-	ว่างเดิม	
13	นายประจิด เขียวน้อย	ปวส. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	159,480	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป															
14	นายถาวร เอ่งฉ้วน	ป.6	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000	-	-		
15	นายวรรณโชค บุญช่วย	ม.6	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	108,000	-	-		
16	นางสาวราย จันทร์ส่แสง	ม.6	-	แม่บ้าน	-	-	-	แม่บ้าน	-	-	108,000	-	-		
กองคลัง															
17	นางสาววิฐิรัตน์ การแข็ง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	01-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	01-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	382,560	42,000	-	424,560	
18	-	-	01-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติ การ	01-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	355,320	-	-	ว่างเดิม	
19	นางสาวรัตนัน ฉายารักษ์	นิติศาสตรบัณฑิต	01-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปฏิบัติ การ	01-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปฏิบัติ การ	180,720	-	-		
20	นางสายสุณีย์ ศักดิ์พรหม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	01-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชำนาญการ	01-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชำนาญการ	329,760	-	-		
21	-	-	01-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	01-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	297,900	-	-		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินตอบแทน		
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
22	นางสาวณิทยา พลเดช	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	249,240	-	-	-	
23	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ จัดเก็บรายได้	-	-	180,000	-	-	-	ว่างเดิม
24	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ เงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ เงินและบัญชี	-	-	180,000	-	-	-	ว่างเดิม
25	นางสาวกมลชนก ศรีเมือง	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	116,760	-	-	-	
26	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	138,000	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง															
27	นายสนิท จุรักษ์	วิทยาศาสตร์ บัณฑิต	01-3-05- 2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	บริหาร	ต้น	01-3-05- 2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	บริหาร	ต้น	369,480	42,000	-	-	411,480
28	นายสุพจน์ ปัญญาวี	วิทยาศาสตร์ บัณฑิต	01-3-05- 4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติ งาน	01-3-05- 4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติ งาน	244,320	-	-	-	
29	-	-	-	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปจ./ ชง.	01-3-05- 4701-002	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปจ./ ชง.	297,900	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
30	นายเฉลิมพร อมรัตน์	ปวช.(ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประปา	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประปา	-	-	151,800	-	-	-	
31	นายพรศักดิ์ พลจรัส	วิทยาศาสตร์ บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	151,080	-	-	-	
32	นายพิชญ์ แก้วสุก	ปวส.(ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	159,480	-	-	-	
33	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียน แบบ	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียน แบบ	-	-	138,000	-	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ตอบแทน	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม														
34	นางสาวณอมวรรณ เอ็งฉ้วน	ครูศาสตรมหา บัณฑิต	01-3-08- 2107-001	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงาน การศึกษา)	บริหาร	ต้น	01-3-08- 2107-001	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงาน การศึกษา)	บริหาร	ต้น	402,720	42,000	-	444,720
35	-	-	01-3-08-3803- 001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	01-3-08- 3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	355,320	-	-	ว่างเต็ม
36	นางสาวพัฒนวิทย์ สุวรรณวรชาติ	รัฐประศาสน ศาสตรบัณฑิต	01-3-08- 4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญ งาน	01-3-08- 4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญ งาน	275,040	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก														
37	นางพิชัมพร ศรีทอง	ครูศาสตรมหา บัณฑิต (บริหาร การศึกษา)	01-3-08-6600- 117	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	วิชาการ	ค.ศ.2	01-3-08- 6600-117	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	วิชาการ	ค.ศ.2	-	-	-	จบ อุดหนุน
38	นางลัดดาวัลย์ ศรีเมือง	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษา ปฐมวัย)	01-3-08-6600- 118	ครู	วิชาการ	ค.ศ.1	01-3-08- 6600-118	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	วิชาการ	ค.ศ.2	-	-	-	จบ อุดหนุน
39	-	-	01-3-08-6600- 119	ครู	วิชาการ	ค.ศ.1	01-3-08- 6600-119	ครู	วิชาการ	ค.ศ.1	-	-	-	จบ อุดหนุน (ว่างเต็ม)
40	นางสาวกันยา บุญช่วย	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษา ปฐมวัย)	01-3-08-6600- 120	ครู	วิชาการ	ค.ศ.1	01-3-08- 6600-120	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	วิชาการ	ค.ศ.2	-	-	-	จบ อุดหนุน
41	นางสาวณภัทรนันท์ ใจกว้าง	ศึกษาศาสตร บัณฑิต (ภาษาไทย)	01-3-08-6600- 121	ครู	วิชาการ	ค.ศ.1	01-3-08- 6600-121	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	วิชาการ	ค.ศ.2	-	-	-	จบ อุดหนุน
42	นางสาวอุมาภรณ์ เกิดรักษ์	คหกรรมศาสตร บัณฑิต (พัฒนาการเด็ก และครอบครัว)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	161,040	-	-	จบ ข้อบัญญัติ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	การขออัตรากำลังเดิม				การขออัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ตอบแทน	
43	นางอัญชนา เขียวน้อย	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	156,480	-	-	งป ข้อบัญญัติ
44	นางมณฑิลา ศิริบุญ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	54,300	-	-	งป อุดหนุน
45	นางประทุม คำแหง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	55,900	-	-	งป อุดหนุน
46	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	งป อุดหนุน (ว่างเดิม)
47	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	งป อุดหนุน (ว่างเดิม)
48	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	112,800	-	-	งป ข้อบัญญัติ (ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลาทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลาเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้เข้ารับการศึกษอบรม เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาดูงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส
๒. เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น และจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน
๓. การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๔. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา อย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ผลการดำเนินงาน

ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

ที่ ๔๓/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๔๗ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ (ก.อบต.จังหวัดกระบี่) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้จ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ดังนี้

สำนักปลัด

๑. นางสาวทิพานันท์ พูลเกิด

วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต (อบรมคอมพิวเตอร์มาไม่น้อยกว่า ๑๒ ชั่วโมง)

ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ อัตราเงินเดือน ๑๑,๕๐๐.- บาท

เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ๑,๗๘๕.- บาท รวมทั้งสิ้น ๑๓,๒๘๕.- บาท

กองคลัง

๑. นางสาวกฤษณวรรณ แก้วรัตน์

วุฒิการศึกษา ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร)

ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี อัตราเงินเดือน ๑๕,๐๐๐.- บาท

๒. นางสาวอุบลรัตน์ คงภักดี

วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารทั่วไป)

ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ อัตราเงินเดือน ๑๕,๐๐๐.- บาท

๓. นางสาวเบญจมาศ โรจนรัตน์

วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (ศึกษาคอมพิวเตอร์มาไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต)

ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ อัตราเงินเดือน ๑๑,๕๐๐.- บาท

เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ๑,๗๘๕.- บาท รวมทั้งสิ้น ๑๓,๒๘๕.- บาท

กองช่าง

๑. นายภาณุพงษ์ ไหวพริบ

วุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) การก่อสร้าง

ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ อัตราเงินเดือน ๑๑,๕๐๐.- บาท

เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ๑,๗๘๕.- บาท รวมทั้งสิ้น ๑๓,๒๘๕.- บาท

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายประยูร แก้วรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา



องค์การบริหารส่วนตำบล
ที่รับ 433
27/4/64
5.40 น

ที่ กบ ๐๐๒๓.๒/ว๖๕

สำนักงานส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่นจังหวัดกระบี่

ศาลากลางจังหวัดกระบี่

๘/๑๐ ถนนอุตรกิจ กบ ๘๑๐๐๐

๒๖ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งผลการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดกระบี่ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔

เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔

จำนวน ๑ ชุด

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ได้รายงานเรื่องการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ (ก.อบต.จังหวัดกระบี่) พิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็นชอบ นั้น

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ (ก.อบต.จังหวัดกระบี่) ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔ ได้พิจารณาแล้วมีมติรับทราบและเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามมติดังกล่าว เสร็จแล้วส่งสำเนาคำสั่ง จำนวน ๒ ฉบับ และสำเนาบัตรประวัติที่บันทึกคำสั่งเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๑ ฉบับ หรือบัตรประวัติพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ฉบับ (กรณีรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น และรับโอนข้าราชการประเภทอื่น) ให้ ก.อบต.จังหวัดกระบี่ ทราบภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันที่ออกคำสั่ง สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ย้ายเข้ามาปฏิบัติงานในจังหวัดกระบี่ครั้งแรก เมื่อมารายงานตัวกับต้นสังกัดแล้วให้ต้นสังกัดนำพนักงานส่วนตำบลดังกล่าวมาแนะนำตัวกับจังหวัดและอำเภอด้วย เพื่อประโยชน์ในการประสานการปฏิบัติราชการในโอกาสต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

เรียน พล.ต. อาท พงษ์

- พงษ์ พงษ์ อ.อบต.จ.กระบี่ เพื่อสรุปประชุม
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ 4/64

- ต่อไปขอทราบ

- พินิจเอกแก้ว จันท พงษ์

ขอแสดงความนับถือ

(นายสาโรจน์ ไชยมาตร)

ท้องถิ่นจังหวัดกระบี่

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดกระบี่

27/4/64

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร ๐-๗๕๖๑-๑๘๙๙, ๐-๗๕๖๒-๒๔๓๗

**บัญชีข้อความเห็นชอบจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ
ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดกระบี่ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔**

ที่	อบต.	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง /สังกัด	วุฒิการศึกษา	ค่า ตอบแทน	ระยะเวลา การจ้าง	ลักษณะงาน			ค่าจ้าง ตาม คนครอง	ภาระ ค่าใช้จ่าย ตาม ม.๓๕	แผน ปี๖๔		มติ ก.อบต.จังหวัด
								คุณวุฒิที่จ้าง	ทักษะ (ประสบการณ์ ๕ ปี)	วิชาชีพ			มี	ไม่มี	
๑๓	เพพลา	นางสาวอุบลวรรณ แก้วรัตน์	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ กองคลัง	ป.โท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร)	๑๕,๐๐๐	ไม่เกิน ๓ ปี	ป.ตรี	-	-	๒๘,๑๘	๓๐.๕๓	/		เห็นชอบ
๑๔	เพพลา	นางสาวอุบลรัตน์ คงภักดี	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ กองคลัง	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารทั่วไป)	๑๕,๐๐๐	ไม่เกิน ๓ ปี	ป.ตรี	-	-	๒๘,๗๓	๓๐.๕๓	/		เห็นชอบ
๑๕	เพพลา	นายภาณุพงษ์ ไหวพริบ	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	พนักงานจ้างตามภารกิจ กองช่าง	ปวส. การก่อสร้าง	๑๑,๕๐๐	ไม่เกิน ๓ ปี	ปวส.	-	-	๒๔,๒๗	๓๐.๕๓	/		เห็นชอบ
๑๖	เพพลา	นางสาวทิพนันท์ พูลเกิด	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ สำนักงานปลัด	ป.ตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๑,๕๐๐	ไม่เกิน ๓ ปี	ปวส.	-	-	๒๔,๖๔	๓๐.๕๓	/		เห็นชอบ
๑๗	เพพลา	นางสาวบุญมาศ โรจน์รัตน์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ กองคลัง	*อบรมคอมพิวเตอร์มาไม่น้อยกว่า ๑๒ ชม.			ปวส.	-	-	๓๐.๑๑	๓๐.๕๓	/		เห็นชอบ
					*ศึกษาคอมพิวเตอร์มาไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต										

ผลการดำเนินงาน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
(สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น)

ครั้งที่ 1 1 ตุลาคม 2563 ถึง 31 มีนาคม 2564
ครั้งที่ 2 1 เมษายน 2564 ถึง 30 กันยายน 2564

รอบการประเมิน

ผู้รับการประเมิน		
เลขประจำตัวประชาชน 3 8101 00350 21 3	ชื่อ-นามสกุล นายประกอบ มาศโอสถ	ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น	ระดับ ต้น	เลขที่ตำแหน่ง 01-3-00-1101-001
งาน -	ส่วน/ฝ่าย -	สำนัก/กอง องค์การบริหารส่วนตำบล
ผู้ประเมิน		
เลขประจำตัวประชาชน 3 8104 00278 50 0	ชื่อ-นามสกุล นายประยูร แก้วรัตน์	ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
ตำแหน่งประเภท ผู้บริหารท้องถิ่น	ระดับ -	สำนัก/กอง องค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70)

1.1 ก่อนเริ่มรอบการประเมิน

ลำดับ ที่	ผลสัมฤทธิ์ของงาน (A)	ตัวชี้วัด (B)	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย (D)				
				1	2	3	4	5
1	ควบคุม กำกับ ดูแล เร่งรัด การจัดทำแผนดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2564	จัดทำแล้วเสร็จ จำนวน 1 เล่ม และเป็นไปตามขั้นตอนพร้อมปิดประกาศและเผยแพร่ให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบ	40	เป็นไปตามขั้นตอน	เป็นไปตามขั้นตอน	เป็นไปตามขั้นตอน	เป็นไปตามขั้นตอน	เป็นไปตามขั้นตอน
2	ควบคุมการดำเนินการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี 2563	ดำเนินการแล้วเสร็จภายใน เดือนธันวาคม 2563	20	จัดทำแล้วเสร็จ 16 - 28 ก.พ. 64	จัดทำแล้วเสร็จ 1 - 15 ก.พ. 64	จัดทำแล้วเสร็จ 16 - 30 ม.ค. 64	ดำเนินการแล้วเสร็จ 1 - 15 ม.ค. 64	ดำเนินการแล้วเสร็จ ภายในเดือน ธันวาคม 2563
3	กำกับดูแลการบริหารโครงการ/งาน/กิจกรรม ตามแผนการดำเนินงานและข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ 2564 (1 ต.ค. 2563 - 31 มีนาคม 2564)	กำกับดูแล การจัดทำโครงการ/งาน/กิจกรรม ครบถ้วน ถูกต้อง ตามรูปแบบการจัดทำและการเขียนโครงการ/งาน/กิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	10	เบิกจ่ายได้ น้อยกว่า ร้อยละ 26	เบิกจ่ายได้ ร้อยละ 27	เบิกจ่ายได้ ร้อยละ 28	เบิกจ่ายได้ ร้อยละ 29	เบิกจ่ายได้ ร้อยละ 31 ขึ้นไป
	รวม		70	-	-	-	-	-

หมายเหตุ 1. ในกรณีมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือระดับสูงขึ้น ให้นำวิธีที่ต้นหรือข้อเสนอในการพัฒนางานที่กำหนดเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในรอบการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิธีที่ต้นหรือข้อเสนอ 2. กรณีช่อง “ผลสัมฤทธิ์ของงาน” หรือช่อง “ตัวชี้วัด” หากไม่สามารถกรอกรายละเอียดได้พอ อาจทำเป็นหลักฐานแนบท้ายแบบประเมินได้

1.2 หลังสิ้นรอบการประเมิน

ลำดับ ตัวชี้วัด	การประเมินตนเอง				ผลการประเมิน ของผู้ประเมิน (ระดับคะแนน)	คะแนนที่ได้ $(I)=(G) \times (H)$
	ผลการดำเนินงาน ที่สำเร็จตามตัวชี้วัด (E)	หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ (F)	ผลการประเมิน (ระดับคะแนน)	(G)		
1	6. ไม่ไปตามร้อยละ ๗๕	1. แผนดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 1 เล่ม 2. ประกาศใช้แผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	5	5	(H)	40
2	ดำเนินการแล้วเสร็จ ภายในเดือน ธันวาคม ๖๖๖3	1. รายงานการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 1 เล่ม 2. ประกาศการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาองค์กรบริหาร ส่วนตำบลเพขลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	5	5		20
3	ปกติได้ร้อยละ 31 รวม	1. ผลการเบิกจ่ายการบริหารงบประมาณรายจ่าย ประจำปี งบประมาณ 2564 (1 ต.ค. 2563 – 31 มี.ค. 2564)	4	5		10
		รวม	-	-		70

หมายเหตุ หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ หมายถึง หลักฐาน/เอกสารที่แสดงยืนยันต่อผู้ประเมินว่า ผลสัมฤทธิ์ของงานสำเร็จอยู่ในระดับคะแนนและค่าเป้าหมายใด

ส่วนที่ 2 การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ 30)

สมรรถนะ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับ ที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง (C)	ระดับสมรรถนะที่ค้นพบ เมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ				คะแนน ที่ได้ (G)	ผลคะแนน ที่ได้ (H) = (B) x (G) 5
			การประเมินตนเอง		ผลการประเมิน ของผู้ประเมิน (ระดับ)			
			หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ (D)	ผลการประเมิน (ระดับ) (E)	ผลการประเมิน (ระดับ)			
					(F)			
(A)								
สมรรถนะหลัก								
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4	2	การถ่ายทอดองค์ความรู้	4	4	5	4	
2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	4	2	ประเมินผลการปฏิบัติงาน	3	3	5	4	
3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	4	2	ประชุมประจำเดือน	4	4	5	4	
4. การบริการเป็นเลิศ	4	2	คะแนนการประเมิน LPA	4	4	5	4	
5. การทำงานเป็นทีม	4	2	เป็นจิตอาสา	4	4	5	4	
สมรรถนะประจำสายงาน								
1. การเป็นผู้รู้ในการเปลี่ยนแปลง	3	2	การตัดสินใจ	4	4	5	3	
2. ความสามารถในการเป็นผู้รู้	3	2	คำสั่งมอบหมายหน้าที่ให้ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก	4	4	5	3	
3. การสามารถในการพัฒนาคน	2	2	การถ่ายทอดความรู้	3	4	5	2	
4. การคิดเชิงกลยุทธ์	2	2	โครงการนวัตกรรม	3	4	5	2	
รวม	30	-	-	-	-	-	30	

ส่วนที่ 3 ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานฉบับนี้จัดทำขึ้น ระหว่าง นายประกอบ มาศโอสถ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า ผู้รับการประเมิน กับ นายประยูร แก้วรัตน์ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน ได้มีข้อตกลงร่วมกัน กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และส่วนที่ 2 การประเมินสมรรถนะ เพื่อใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยผู้รับการประเมินขอให้ข้อตกลงว่า จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมาย และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนหรือทางราชการตามที่ได้ตกลงไว้ และผู้ประเมินขอให้ข้อตกลงว่า ยินดีให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ผู้รับการประเมิน และจะประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสตามที่ได้ตกลงกันไว้ โดยทั้งสองฝ่ายได้รับทราบข้อตกลงการประเมินผลการทำงานร่วมกันแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน



ลงชื่อ

(นายประกอบ มาศโอสถ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

วันที่ 1 ตุลาคม 2563



ลงชื่อ

(นายประยูร แก้วรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

วันที่ 1 ตุลาคม 2563

ส่วนที่ 4 สรุปผลการประเมิน

4.1 ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ได้ประเมินตนเองตามเอกสารหรือหลักฐาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่มีอยู่จริง



(ลงชื่อ)

ผู้รับการประเมิน

(นายประกอบ มาศโอสถ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

วันที่ 1 ตุลาคม ๒๕๖๓

ผลการดำเนินงาน

ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา
อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่
พ.ศ. ๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา
อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา อำเภอกลองท่อม จังหวัดกระบี่
พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓ ตามนัยมาตรา ๒๗๖ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ไปแล้ว นั้น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๗๖ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๗๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา จึงให้ยกเลิกประกาศ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่อ้างถึง และให้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลาแทน เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด ตามประมวลจริยธรรม แนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายประยูร แก้วรัตน์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา



ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพลลา อำเภอกลองท่อม จังหวัดกระบี่

พ.ศ. ๒๕๖๔

ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของ
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๗๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ที่สร้าง
ความโปร่งใส มีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับ
บุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพลลา
เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจ
แก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในทุก
ระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและ
พนักงานจ้าง ต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจ
เกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง
ทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมี
ประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

“ข้าราชการ” หมายถึง พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

ข้อ ๒ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

สำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

ข้อ ๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลาทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติดนเป็นพลเมืองที่ดี
ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อม
ให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา
ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา
ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา
ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา
ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา
ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ พุ่่มเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ
ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่
ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา
ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจ
อันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา
ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา
ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะ
กระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
เท่านั้น

ข้อ ๑๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา
ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
ในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา ต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็น การให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงาน ของตน

ข้อ ๑๕ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา ที่ปฏิบัติงานในด้านการศึกษา จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. ๒๕๓๙

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา มีหน้าที่ควบคุมกำกับกำกับการให้ มี การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างที่เป็นแบบอย่าง ที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริงหรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผล ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรือ อาจดำเนินการตามที่/หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างซึ่งปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณี ที่ เห็นว่านายกององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกององค์การบริหารส่วน ตำบลเพหลา หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คຸ້ມครองพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๗ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลเพขลา แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากพนักงานส่วนตำบลซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ในองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ที่ได้รับเลือกตั้งจากพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา นั้นจำนวนสองคน

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

ให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งบุคลากร เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรม หรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ บริษัทหรือ

ห้างหุ้นส่วน ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างของหน่วยงานนี้ มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับ จังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบ วันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ จริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้น เป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม นี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามให้ผู้ตรวจการแผ่นดิน มอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง มาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืน ประมวลจริยธรรม ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรม ร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญ และระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการ ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏ ข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณา

ดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษา วินัย และการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเอง หรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายประยูร แก้วรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพลา

ผลการดำเนินงาน
ด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเพลา
เรื่อง ผลการพิจารณาคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
สำหรับรอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเพลา มีคำสั่งที่ ๙๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ครั้งที่ ๒ ครั้งปีหลัง) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพลา ได้พิจารณาผลการประเมินและแจ้งผลการประเมิน ต่อประธานคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เพื่อพิจารณาต่อไปเรียบร้อยแล้ว จึงขอประกาศผลการพิจารณาคะแนนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานครึ่งปีงบประมาณที่ผ่านมา ในระดับดีเด่น จำนวน ๑๒ ราย ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายประกอบ มาศโสด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพลา

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา
เรื่อง ผลการพิจารณาคะแนนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนตำบล
สำหรับรอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ผลคะแนน ครั้งที่ ๒ (%)	หมายเหตุ
๑	นางสาวอนอมวรรณ เอ่งฉ้วน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑๐๐.๐๐	ดีเด่น
๒	นางนงเยาว์ ทองเสน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑๐๐.๐๐	ดีเด่น
๓	นางสุภาพร เอ่งฉ้วน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑๐๐.๐๐	ดีเด่น
๔	นางสาวศรีธัชกร ขุนจันทร์	นิติกรปฏิบัติการ	๑๐๐.๐๐	ดีเด่น
๕	นางสาวสวลักษณ์ ทองมาก	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑๐๐.๐๐	ดีเด่น
๖	นายประกอบ มาคโอสถ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๙๙.๕๐	ดีเด่น
๗	นางสายสุณีย์ ศักดิ์พรหม	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๙๘.๐๐	ดีเด่น
๘	นายสุชาติ ไชยขาว	หัวหน้าสำนักปลัด	๙๖.๐๐	ดีเด่น
๙	นายอัครภูมิ หลีสอ	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๙๓.๖๐	ดีเด่น
๑๐	นางสาวพัฒนวัลย์ สุวรรณวรชาติ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๙๒.๕๐	ดีเด่น
๑๑	นางสาวจิตติรัตน์ การแข็ง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๙๒.๐๐	ดีเด่น
๑๒	นายสุพจน์ ปัญญาวิ	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๙๐.๒๐	ดีเด่น

(ลงชื่อ)

(นายประกอบ มาคโอสถ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

ผลการดำเนินงาน

ด้านการพัฒนาบุคลากร
การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ
การพัฒนาคุณภาพชีวิต

การบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีบุคลากร ที่มีคนครองทั้งหมด จำนวน ๑๔ ราย

ได้รับการพัฒนาความรู้ตามสายงาน จำนวน ๙ ราย คิดเป็น ๖๔.๒๘%

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สายงาน	ไปอบรมเรื่อง	วัน/เดือน/ปี และสถานที่อบรม	คำสั่ง
๑	นายประกอบ มาตไธสง	ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล/นักบริหารงาน ท้องถิ่น	-	-	-
สำนักปลัด					
๒	นายสุชาติ ไชยขาว	หัวหน้าสำนักปลัด/ อำนวยการท้องถิ่น	เพิ่มศักยภาพการบริหารงานบุคคลด้าน การปฏิบัติงานบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น	วันที่ ๑๘ - ๑๙ กันยายน ๒๕๖๔ การบรรยายผ่านระบบ ออนไลน์	คำสั่งที่ ๖๙/๒๕๖๔ ลว. ๓๑ ส.ค.๖๔
๓	นางสุภาพร เอ่งฉ้วน	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนชำนาญการ	การจัดการสารสนเทศขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเชื่อมโยงระบบ ติดตามและประเมินผลแห่งชาติ(e- plan-emenscr) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	วันที่ ๓๐ มีนาคม - ๒ เมษายน ๒๕๖๔ ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร	คำสั่งที่ ๓๓/๒๕๖๔ ลว.๑๕ มี.ค.๖๔
๔	นางนงเยาว์ ทองเสน	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	เพิ่มศักยภาพการบริหารงานบุคคลด้าน การปฏิบัติงานบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น	วันที่ ๑๘ - ๑๙ กันยายน ๒๕๖๔ การบรรยายผ่านระบบ ออนไลน์	คำสั่งที่ ๖๙/๒๕๖๔ ลว. ๓๑ ส.ค.๖๔

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สายงาน	ไปอบรมเรื่อง	วัน/เดือน/ปี และสถานที่อบรม	คำสั่ง
๕	นางสาวศรัณขกร ขุนจันทร์	นิติกรปฏิบัติการ	การดำเนินการทางวินัยของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นเบื้องต้น เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพแก่บุคลากรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกระบี่	วันที่ ๑๗ - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมบุญ สยาม ถนนเจ้าคุณ ต.ปากน้ำ อ.เมือง จ.กระบี่	คำสั่งที่ ๑๓๗/๒๕๖๓ ลว.๑๕ พ.ย.๖๓
๖	นายอิบรอหิม หลีสอ	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	การบริหารจัดการงานสวัสดิการตาม นโยบายรัฐบาลการบูรณาการฐานข้อมูล สวัสดิการสังคมและการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต การจัดการสวัสดิการสังคมเด็กแรก เกิด	วันที่ ๗ - ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรม หาดใหญ่พาราไดส์ไฮเต็ล แอนด์รีสอร์ท อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา	คำสั่งที่ ๑๓๘/๒๕๖๓ ลว.๒๕ ธ.ค. ๖๓
๗	นางสาวสวลักษณ์ ทองมาก	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญ งาน	-	-	-

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สายงาน	ไปอบรมเรื่อง	วัน/เดือน/ปี และสถานที่อบรม	คำสั่ง
กองคลัง					
๘	นางสาวฐิติรัตน์ การแข็ง	ผู้อำนวยการกองคลัง/ ผู้อำนวยการท้องถิ่น	เตรียมความพร้อมในการปิดบัญชี ประจำปี ๒๕๖๓ ในระบบบัญชี	วันที่ ๔ - ๖ เมษายน ๒๕๖๔	คำสั่งที่ ๓๒/๒๕๖๔ ลว. ๑๕ มี.ค.๖๔
			คอมพิวเตอร์ของ อปท. (-lass) และ แนวทางการบันทึกบัญชีเพื่อให้ สอดคล้องตามมาตรฐานตามบัญชี ภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	ณ โรงแรมอเล็กซานเดอร์ กรุงเทพมหานคร	
๙	นางสายสุณีย์ ศักดิ์พรหม	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชำนาญการ	การจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ขั้นตอนการประกาศและแก้ไขบัญชี รายการที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง(ภ.ด.ส.๓) และการประกาศราคาประเมินทุนทรัพย์ ของที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง(ภ.ร.ด.๑)	วันที่ ๖ - ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรมดิวาน่า พลาซ่า กระบี่ อำเภอนาง อ.เมือง จ.กระบี่	คำสั่งที่ ๑๐๘/๒๕๖๓ ลว. ๗ ต.ค. ๖๓
๑๐	นางสาวรัตนันน์ ฉายารักษ์	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่	วันที่ ๑ - ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	คำสั่งที่ ๑๐๖/๒๕๖๓ ลว. ๕ ต.ค.๖๓

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สายงาน	ไปอบรมเรื่อง	วัน/เดือน/ปี และสถานที่อบรม	คำสั่ง
กองช่าง					
๑๑	นายสนิท จุรกิจ	ผู้อำนวยการกองช่าง/ อำนวยการท้องถิ่น	การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ขับเคลื่อนโครงการกำกับ ติดตาม และ ประเมินผล “แผนตำบลมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”	๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมกระเปาะยัล ต.ปากน้ำ อ.เมือง จ.กระบี่	-
๑๒	นายสุพจน์ ปัญญาวิ	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
๑๓	นางสาวอนอมวรรณ เอ่งฉ้วน	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม/อำนวยการ ท้องถิ่น	-	-	-
๑๔	น.ส.พัฒนวัลย์ สุวรรณวรชาติ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญ งาน	-	-	-

พนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มีจำนวน ๑๔ คน

ได้รับการพัฒนาเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๙ คน

$$\text{คิดเป็นร้อยละ} \frac{๙ \times ๑๐๐}{๑๔} = ๖๔.๒๘ \%$$

๑๐. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-ปัญหา อุปสรรค

.....ไม่มี.....

.....

.....

-แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

.....ไม่มี.....

.....

.....