



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปะตง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะตง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลปะตง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปะตง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยได้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะตงเรียบร้อยแล้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลปะตง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตั้งแต่วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมปอง สายทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปะตง

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลปะตง ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	0	716,040	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเดิม*
	(45,670+7,000+7,000)																	
	สำนักงานปลัด(01)																	
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ต้น	1	0	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม*
	(32,800+3,500)																	
3	นักทรัพยากรบุคคล(29,610)	ปก./ชก.	1	0	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม*
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(29,680)	ชก.	1	1	356,150	1	1	1	-	-	-	13,320	10,920	13,440	369,470	380,290	393,830	
5	นิติกร (29,110+4,500)	ชก.	1	1	403,320	1	1	1	-	-	-	13,220	13,440	13,320	416,540	429,980	443,300	
6	นักวิชาการสาธารณสุข (26,980)	ชก.	1	1	323,760	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	
7	นักพัฒนาชุมชน(15840)	ปก.	1	1	190,080	1	1	1	-	-	-	9,120	8,280	7,080	199,200	207,480	214,560	
8	เจ้าพนักงานธุรการ(11510)	ปง/ชง.	1	1	138,120	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	
9	เจ้าพนักงานธุรการ(16,190)	ชง.	1	1	194,280	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,000	203,040	212,280	221,280	
10	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปง/ชง.	1	0	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม*
11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	1	0	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม*
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์(12080)		1	1	144,960	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,840	156,960	163,320	
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (12,190)		1	1	146,280	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	152,160	158,280	164,640	
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (12080)		1	1	116,280	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,840	156,960	163,320	
15	พจน.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)(รกรน้ำ)(9,970)		1	1	119,640	1	1	1	-	-	-	4,800	5,040	5,280	12,440	129,480	134,760	
16	พนักงานขับรถยนต์ (9,000)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
17	นักการภารโรง (9,000)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
18	พจน.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ)(9,000)		1	0	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
19	คนงานประจำรถขยะ (9,000)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
20	คนงานประจำรถขยะ (9,000)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
21	คนงานประจำรถขยะ (9,000)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
22	คนงานทั่วไป (9,000)		1	0	108,000	0	0	1	-	-	+1	0	0	0	0	0	108,000	เพิ่มเติม
23	คนงานทั่วไป (9,000)		1	0	108,000	0	0	1	-	-	+1	0	0	0	0	0	108,000	เพิ่มเติม

	กองคลัง(04)																	
24	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ตัน	1	1	484,320	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	
	(36,860+3,500)																	
25	นักวิชาการเงินและบัญชี(17,290)	ปก.	1	1	207,480	1	1	1	-	-	-	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	
26	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(24,825)	ปง/ชง.	1	0	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม*
27	เจ้าพนักงานพัสดุ(24,825)	ปง/ชง.	1	0	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม*
28	ลูกจ้างประจำ นักวิชาการคลัง(22,600)		1	1	271,200	1	1	1	-	-	-	8,880	8,880	9,240	280,080	288,960	298,200	
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (13,010)		1	1	156,120	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	162,480	169,080	175,920	
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (11,500)		1	1	138,000	1	1	1	-	-	-	5,520	5,880	6,120	143,520	149,400	155,520	
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (11,500)		1	1	138,000	1	1	1	-	-	-	5,520	5,880	6,120	143,520	149,400	155,520	
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (11,660)		1	1	117,360	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	122,880	128,760	134,880	
33	คนงานทั่วไป (9,000)		1	0	108,000	0	0	1	-	-	+1	0	0	0	0	0	108,000	เพิ่มเติม
34	คนงานทั่วไป (9,000)		1	0	108,000	0	0	1	-	-	+1	0	0	0	0	0	108,000	เพิ่มเติม
	กองช่าง(05)																	
35	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ตัน	1	1	391,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	13,320	
	(29,110)(3,500)																	
36	นายช่างโยธา(24,825)	ปง/ชง.	1	0	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม*
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (11,500)		1	1	138,000	1	1	1	-	-	-	5,520	5,880	6,120	143,520	149,400	155,520	
38	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (9,400)		1	1	112,800	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
39	พนัก. ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า) (9,000)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
40	คนงานทั่วไป (9,000)		1	0	108,000	0	0	1	-	-	+1	0	0	0	0	0	108,000	เพิ่มเติม
41	คนงานทั่วไป (9,000)		1	0	108,000	0	0	1	-	-	+1	0	0	0	0	0	108,000	เพิ่มเติม
42	คนงานทั่วไป (9,000)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
43	คนงานทั่วไป (9,000)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)																	
44	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ตัน	1	0	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม*
	(นักบริหารงานการศึกษา)(ว่าง)																	
45	นักวิชาการศึกษา(29,610)(ว่าง)	ปก./ชก.	1	0	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม*
46	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(12,190)		1	1	146,280	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	152,160	158,280	164,640	
47	คนงานทั่วไป (9,000)		1	0	108,000	0	0	1	-	-	+1	0	0	0	0	0	108,000	เพิ่มเติม
48	คนงานทั่วไป (9,000)		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	

	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาเรือง																	
49	ครู คศ.1(ว่าง)		1	0	0	1	1	1	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
50	ผู้ดูแลเด็ก (9,000)(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาเรือง)		1	1	0	1	1	1	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
51	ผู้ดูแลเด็ก (9,000)(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาเรือง)		1	0	108,000	-	-	1	-	-	+1	0	0	0	0	0	108,000	เพิ่มเติม
52	ผู้ดูแลเด็ก (9,000)(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาเรือง)		1	0	108,000	-	-	1	-	-	+1	0	0	0	0	0	108,000	เพิ่มเติม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาแก้ว																	
53	ครู คศ.1		1	1	0	1	1	1	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
54	ผู้ดูแลเด็ก (9,000)(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาแก้ว)		1	1	0	1	1	1	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
55	ผู้ดูแลเด็ก (9,000)(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาแก้ว)		1	0	108,000	-	-	1	-	-	+1	0	0	0	0	0	108,000	เพิ่มเติม
56	ผู้ดูแลเด็ก (9,000)(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาแก้ว)		1	0	108,000	-	-	1	-	-	+1	0	0	0	0	0	108,000	เพิ่มเติม
	หน่วยตรวจสอบภายใน																	
	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
รวม			56		10,381,130	45	45	56	-	-	+11	285,860	288,360	293,040	9,395,550	9,795,810	10,858,870	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20 %															1,879,110	1,959,162	2,171,774	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															11,274,660	11,754,972	13,030,644	
คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี															24.18	24.01	25.35	

* ร้องขอให้ กสธ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการปี 2562 แล้ว

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 จำนวน 49,044,000 บาท

- งบประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จำนวน 46,625,040 บาท เพิ่มขึ้น 5%
- งบประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 จำนวน 48,956,292 บาท เพิ่มขึ้น 5%
- งบประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 จำนวน 51,404,106 บาท เพิ่มขึ้น 5%

(ลงชื่อ)

(นางสาวสมเพชร น้อยนิล)

ผู้อำนวยการกองคลัง

รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

(นายสมปอง สายทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปะตง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๓

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลปะตง
อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๓.....	๑
๑. หลักการและเหตุผล.....	๒
๒. วัตถุประสงค์.....	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปะตง.....	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	๑๓
๘. โครงสร้างส่วนราชการ.....	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๑
๑๑. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๒
๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๓๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลปะตง อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางตำบลพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า มีตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงาน (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานโดยให้เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไป ตามข้อ ๑.๑ ตามประกาศกำหนด ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ กำหนดให้ปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลปะตง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปะตง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบการจ้างงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปะตง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปะตง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปะตง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปะตง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลปะตง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลปะตง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปะตง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปะตง หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปะตง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปะตง และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปะตง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปะตงบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดจันทบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ในการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลปะตงและงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะตง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและมีปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะตงมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็น

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ
- ๑.๔ น้ำสำหรับอุปโภคบริโภคยังไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

- ๑.๑ ก่อสร้างถนน คสล. ถนนลาดยาง, สร้างสะพาน คสล , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ลงหินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๓ ติดตั้งระบบโทรคมนาคมสาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๕ ต้องการขยายเขตประปาและแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคให้ทั่วถึง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ช่องทางการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ราคาเมล็ดพันธุ์พืช ปุ๋ย ยาฆ่าแมลง มีราคาแพง
- ๒.๓ ประชาชนขาดอำนาจในการต่อรองการจำหน่ายสินค้าทางการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

- ๒.๑ ต้องการแหล่งเงินทุนสำหรับปรับปรุงการทำเกษตร
- ๒.๒ ต้องการตลาดค้าขายและส่งออกที่เป็นธรรม ยอมรับได้
- ๒.๓ ต้องการเพิ่มคุณภาพผลผลิต
- ๒.๔ ความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๕ ประชาสัมพันธ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาการจัดการศึกษา
- ๓.๒ การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาด้านความปลอดภัยของทรัพย์สิน
- ๓.๔ ปัญหาเรื่องปากท้องการดำเนินชีวิตประจำวัน
- ๓.๕ ปัญหาสวัสดิการและการดูแล คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๖ ปัญหาสินค้าราคาแพง
- ๓.๗ ปัญหาด้านสาธารณสุขภัยต่างๆ

ความต้องการของประชาชน

- ๓.๑ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี
- ๓.๒ ลดความเหลื่อมล้ำของสังคม กระจายรายได้จากคนรวยสู่คนจน
- ๓.๓ ป้องกันภัยยาเสพติด
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๕ ดูแลทรัพย์สินต่างๆ ให้มีความปลอดภัย
- ๓.๖ เพื่อเตรียมพร้อมรับมือปัญหาสาธารณสุขภัย

๔. ปัญหาด้านการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ แหล่งน้ำไม่เพียงพอและสภาพอากาศไม่ตรงตามฤดูกาล
- ๔.๒ ป่าไม้ถูกทำลายและเสื่อมโทรม
- ๔.๓ ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการหวงแหนรักษาป่า
- ๔.๔ ปัญหาขยะมูลฝอย

ความต้องการของประชาชน

- ๔.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๔.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ

- ๔.๓ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๔ การส่งเสริมสวนผลไม้ของประชาชนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร
- ๔.๕ ส่งเสริมการลดปริมาณขยะให้เป็น ๐ และพัฒนาเป็น อบต.ต้นแบบการบริหารจัดการขยะ

๕. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๕.๑ ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ทางเทคโนโลยีใหม่ในการปฏิบัติงาน
- ๕.๒ บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ๕.๓ บุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังทำให้ปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า
- ๕.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่มากมาย แต่รายได้ไม่เพียงพอ จึงบริการประชาชนไม่ทั่วถึง
- ๕.๕ ปัญหาการไม่ใช้สิทธิและหน้าที่ของประชาชนตามกฎหมาย มักสันโดษ

ความต้องการของประชาชน

- ๕.๑ มีการบริหารงานที่โปร่งใส รับฟังความเห็นของประชาชนในทุกๆ เรื่อง
- ๕.๒ ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
- ๕.๓ ต้องการข้าราชการที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานและความสุขในการทำงาน
- ๕.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติภารกิจเชิงรุกในการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม
- ๕.๕ จัดกิจกรรมโครงการให้คุ้มค่ากับงบประมาณที่ได้ตั้งจ่าย

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ปัญหาด้านการบริหารจัดการขยะที่ต้นทาง
- ๖.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ๖.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๖.๖ ปัญหาผู้ป่วยโรคเรื้อรังมีอัตราสูง

ความต้องการของประชาชน

- ๖.๑ ให้ตำบลสะอาดและหมู่บ้านชุมชนสะอาดมีความเป็นสากล
- ๖.๒ ให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกในการป้องกันโรคติดต่อกับประชาชน
- ๖.๓ ให้ความรู้ถึงภัยยาเสพติดให้แก่เด็กและเยาวชน
- ๖.๔ จัดโครงการกิจกรรมตรวจคัดกรองโรคเรื้อรังแก่ผู้สูงอายุ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปะตง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่องค์การบริหาร ส่วนตำบลปะตง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลปะตง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความ เข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลปะตง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลาง ของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็ก ก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งพาตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้ง เศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลปะตง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT ในภาพรวมขององค์กร มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีสภาพพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร โดยสามารถปลูกพืชได้หลากหลายชนิด
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น กลุ่มเกษตรกรทำสวน กลุ่มแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร กลุ่มผลิตปุ๋ย เป็นต้น
๔. มีการคมนาคมที่สะดวกเนื่องจากอยู่ใกล้ตัวเมือง
๕. มีสถานศึกษาภาครัฐตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๗. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา
๘. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สมบูรณ์

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. พื้นที่การเกษตรบางแห่งอยู่ห่างไกลแหล่งน้ำ ประสบปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๒. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ต้นทุนการผลิตสูง
๒. ขาดแคลนแรงงานภาคเกษตรกรรม
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาที่เหมาะสม
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ขาดการประชาสัมพันธ์การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๘. ปัญหาแรงงานต่างด้าว

โอกาส (Opportunities)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบคลุม
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threats)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตร
๒. วัตถุดิบที่ใช้ผลิตมีต้นทุนสูงขึ้น
๓. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง สังคมและเทคโนโลยี
๔. การแข่งขันทางเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น
๕. ปัญหาราคาน้ำมันที่สูง ทำให้ต้นทุนการผลิตและการขนส่งเพิ่มมากขึ้น

๖. ถูกแย่งชิงช่องทางการตลาดจากประเทศคู่ค้า
๗. ผลผลิตไม่ได้มาตรฐาน
๘. ภัยธรรมชาติ

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) พบว่า การพัฒนาท้องถิ่นยังมีขีดจำกัดในหลายๆ ด้านที่ต้องปรับปรุงทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกเพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นสอดคล้องกับภารกิจ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ ได้วิเคราะห์จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๔ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

ดังนี้

๕.๔ การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและเห็นสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

๕.๘ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

หมายเหตุ - มาตรา 67,68 หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 - มาตรา 16 มาตรา 17 และมาตรา 45 หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2549

ภารกิจตามกฎหมายจัดตั้ง พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันได้ให้อำนาจแก่องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปะตงได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลปะตงจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริการ
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การบริหารส่วนตำบลปะตง

วิสัยทัศน์การพัฒนา

“เศรษฐกิจชุมชนดี ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม สาธารณูปโภคครบครัน รักษาสิ่งแวดล้อม เสริมสร้างคุณภาพ ห่วงใยเยี่ยงญาติ การศึกษาก้าวหน้า มุ่งสู่ประชาคมอาเซียน”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

กลยุทธ์

1. ก่อสร้าง ปรับปรุงและซ่อมแซม ถนน สะพาน ท่อระบายน้ำและไฟฟ้าให้ได้มาตรฐาน
2. การพัฒนา ส่งเสริมและฟื้นฟูแหล่งน้ำเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาภัยแล้ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต สังคม เศรษฐกิจและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมอาชีพให้ประชาชน
2. สร้างภูมิคุ้มกันและป้องกันปัญหาอาชญากรรม
3. การพัฒนาป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม
4. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
5. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
6. ส่งเสริมและป้องกันโรคในเขตพื้นที่
7. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุข

8. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. ส่งเสริมพัฒนาและสนับสนุนด้านการศึกษาทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดีขององค์กร

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

(ข้อมูลจากแผนพัฒนาสี่ปี(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะตง)

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลปะตง กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๒๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากขึ้นจากกฎหมายจัดตั้งเองและจากการถ่ายโอนภารกิจของกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ และนโยบายสำคัญของรัฐบาล ทำให้การบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบลปะตงและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จากข้อเสนอแนะของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๓ ได้เสนอด้านการบริหารจัดการขยะที่ต้นทาง การส่งเสริมคุณภาพการดูแลเด็กเล็กปฐมวัย การเตรียมพร้อมในการป้องกันสาธารณภัย การดูแลความปลอดภัยของทรัพย์สินและการดูแลสวนสาธารณะในเขต อบต. จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและแก้ปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปะตงต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปะตงมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลปะตง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานตรวจสอบภายใน - งานเลือกตั้ง - งานธุรการ -งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานวิชาการ - งานงบประมาณ ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรมสัญญา - งานร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานระเบียบและข้อบัญญัติของ อบต. ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานช่วยเหลือและฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกู้ภัย ๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยชุมชน - งานสุขศึกษา - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานตรวจสอบภายใน - งานเลือกตั้ง - งานธุรการ -งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานวิชาการ - งานงบประมาณ ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรมสัญญา - งานร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานระเบียบและข้อบัญญัติของ อบต. ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานช่วยเหลือและฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกู้ภัย ๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยชุมชน - งานสุขศึกษา - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง - งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานช่าง - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ ๓.๒ งานก่อสร้าง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานสาธารณูปโภคและผังเมือง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานวิศวกรรม - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานประเมินราคา - งานสถาปัตยกรรมและมณฑปศิลป์	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง - งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้า และค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานช่าง - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ ๓.๒ งานก่อสร้าง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานสาธารณูปโภคและผังเมือง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานวิศวกรรม - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานประเมินราคา - งานสถาปัตยกรรมและมณฑปศิลป์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานแผนงานและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานแผนงานและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลปะตง ได้วิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการที่มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการจ่ายเงินงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) สำนักงานปลัด ๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
๑.นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
๓. นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปฏิบัติงาน
๕. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญงาน
๖. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
๘. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
๙. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
๑๐. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปฏิบัติการ

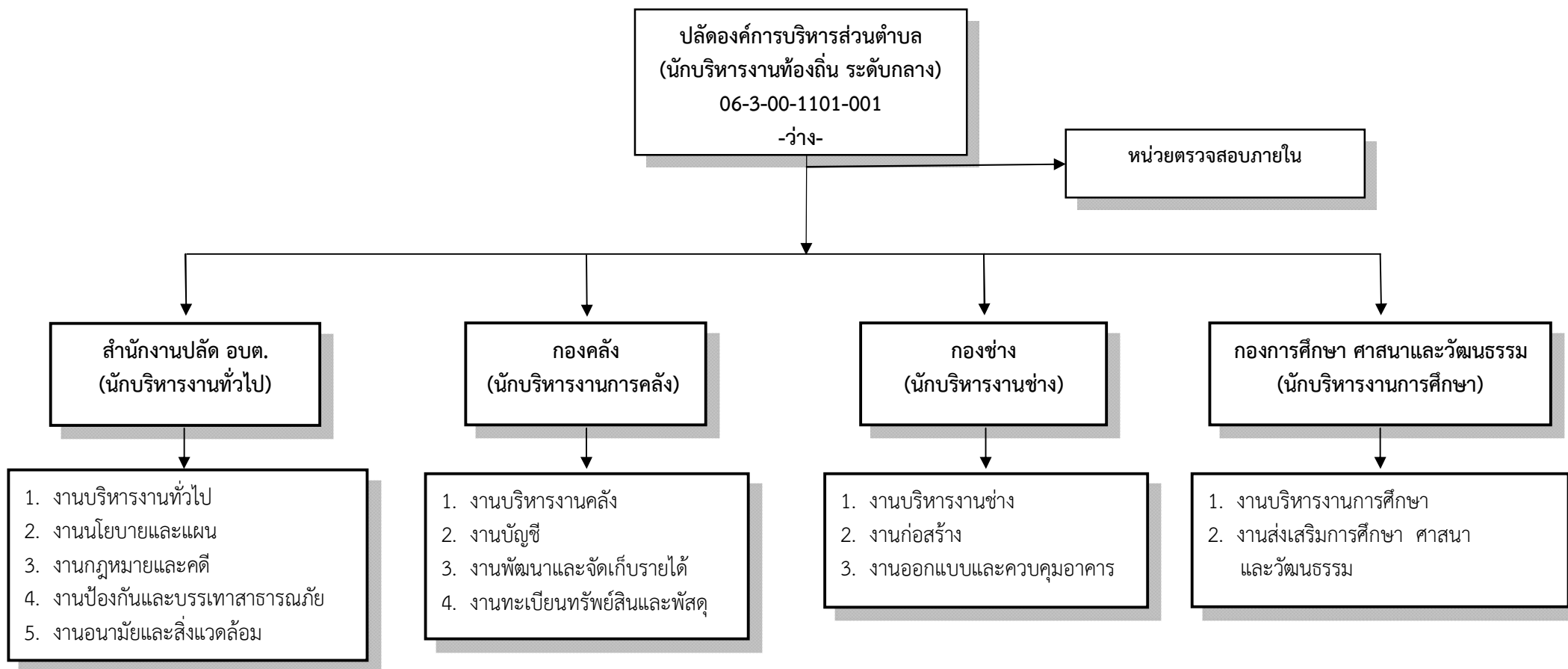
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๘. คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๙. คนงานทั่วไป	-	-	-	๒	-	-	เพิ่ม ๒	เพิ่มเติม
<u>กองคลัง ๐๔</u>								
๒๒. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
๒๓. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปฏิบัติการ
๒๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
๒๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๒๖. นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
๒๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. คนงานทั่วไป	-	-	-	๒	-	-	เพิ่ม ๒	เพิ่มเติม
<u>กองช่าง ๐๕</u>								
๓๑. ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
<u>พนักงานจ้าง</u>								
๓๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๖. คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๔	-	-	เพิ่ม ๒	เพิ่มเติม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๐๘								
๓๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
๓๘. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) <u>พนักงานจ้าง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง*
๓๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐. คนงานทั่วไป <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาแก้ว</u>	๑	๑	๑	๒	-	-	เพิ่ม ๑	เพิ่มเติม
๔๑. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒. ผู้ดูแลเด็ก <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาเรือ</u>	๑	๑	๑	๓	-	-	เพิ่ม ๒	เพิ่มเติม
๔๓. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๔. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๓	-	-	เพิ่ม ๒	เพิ่มเติม
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</u>								
=	-	-	-	-	-	-	-	
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	ว่าง ๙
<u>พนักงานครู อบต.</u>	๒	๒	๒	๒				ว่าง ๑
<u>ลูกจ้างประจำ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>	๒๓	๒๓	๒๓	๓๔	-	-	+๑๑	ว่าง ๒
<u>รวม</u>	๔๕	๔๕	๔๕	๕๖	-	-	-	ว่าง ๑๔

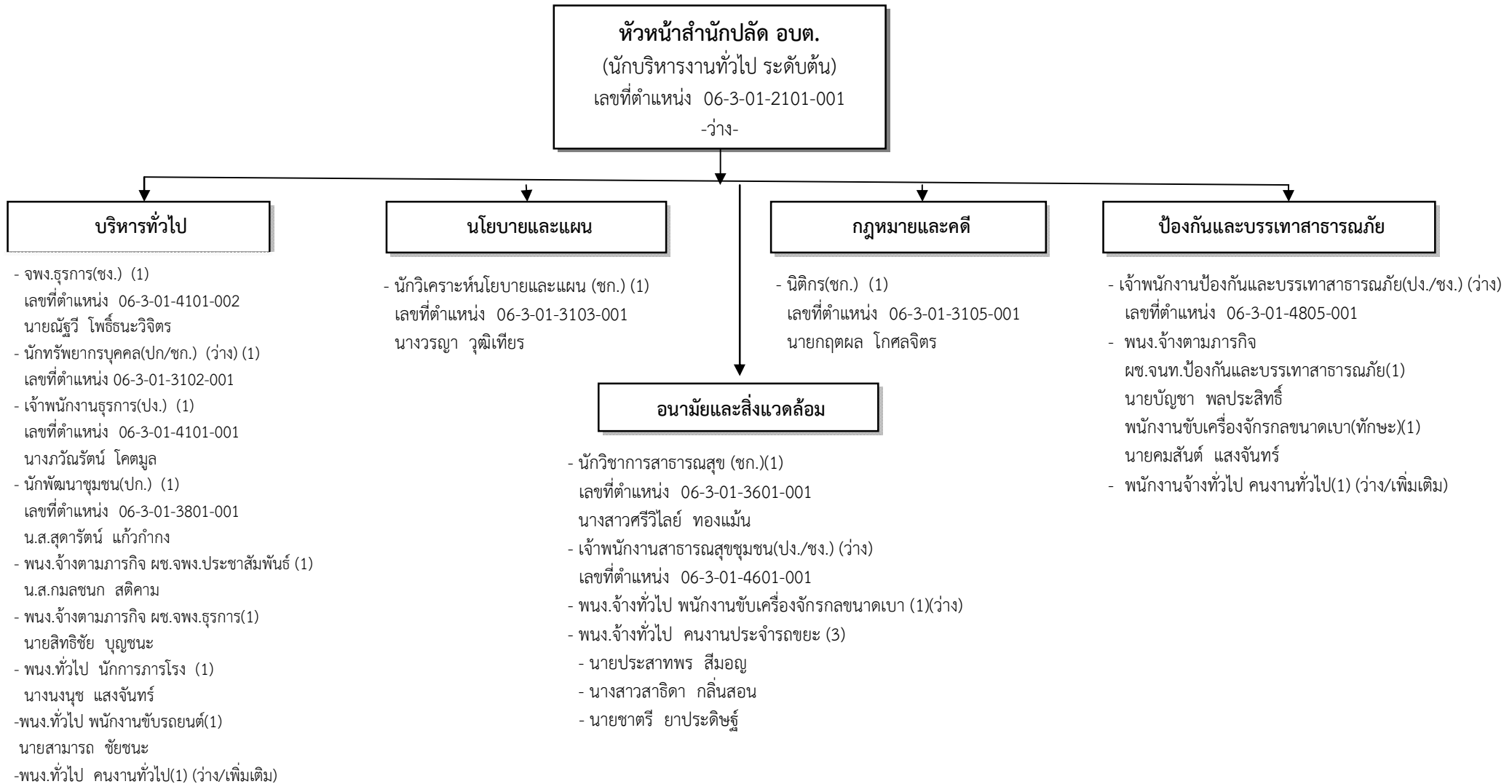
* ร้องขอให้ กสท.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุรับราชการประจำปี ๒๕๖๒ แล้ว

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓)

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกลาง



โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



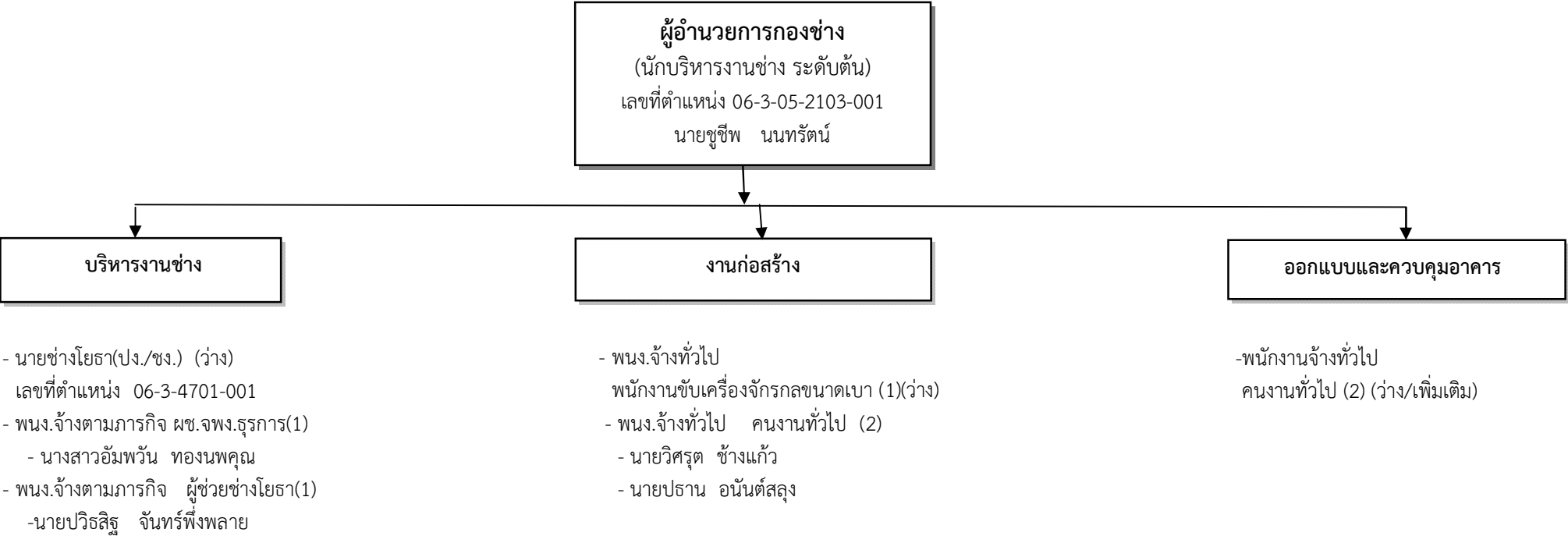
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ชำนาญการพิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	พนง. จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	3	1	-	1	1	-	4	5

โครงสร้างของกองคลัง

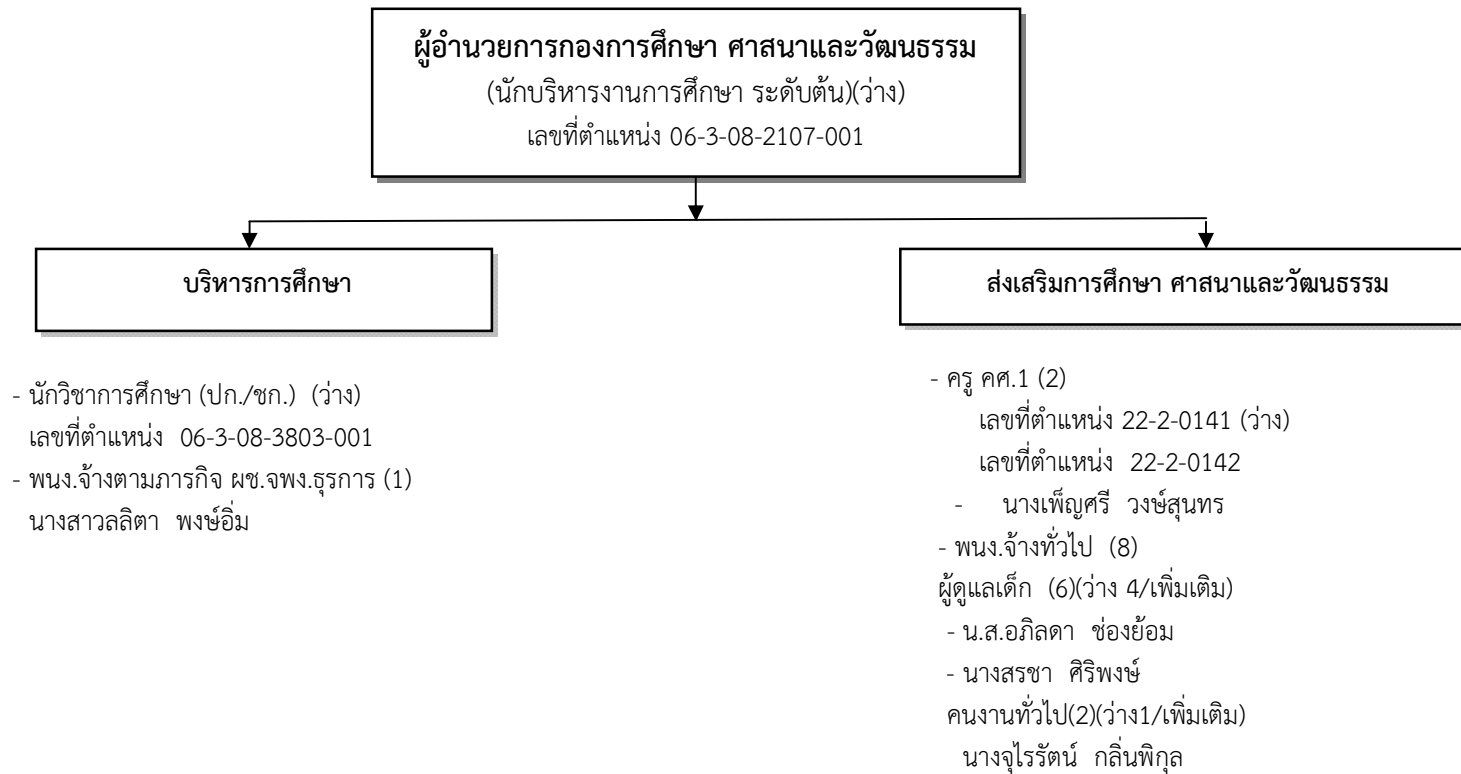


ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ เชี่ยวชาญ	วิชาการ เชี่ยวชาญพิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนง. จ้างตามภารกิจ	พนง. จ้างทั่วไป
จำนวน	1	-	-	-	1	-	-	-	1	4	-

โครงสร้างของกองช่าง

[illegible]

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ชำนาญการพิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พจน. จ้างตามภารกิจ	พจน. จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3

ประเภท	ครู ค.ศ. ๒	ครู คศ.๑	ครูผู้ดูแลเด็ก
จำนวน	-	๑	-

- ๑๑. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓
- สำนักงานปลัด อบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล													
๑.	-ว่าง-		๐๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	บริหาร	กลาง	๐๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (๔๕,๖๗๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๗๑๖,๐๔๐
	สำนักงานปลัด อบต.							สำนักงานปลัด อบต.						
๒.	-ว่าง-		๐๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๐๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๓.	-ว่าง-		๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ ชก.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๓๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔.	นางวรรณญา วุฒิเทียร	ศศ.บ.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชก.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐X๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๕.	นายกฤตผล โกศลจิตร	น.บ.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๐๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐X๑๒)	-	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐X๑๒)	๔๐๓,๓๒๐
๖.	น.ส.ศรีวิไลย์ ทองมั่น	วท.บ.	๐๖-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักก.สาธารณสุข	วิชาการ	ชก.	๐๖-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐X๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๗.	น.ส.สุภารัตน์ แก้วกำก	ศศ.บ	๐๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๐๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐X๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๘.	น.ส.ภวันรัตน์ โคตมูล	ศศ.บ	๐๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๐๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๙.	นายณัฐวี โพธิ์ธนะวิจิตร	ปวส.	๐๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๐๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐X๑๒)	-	-	๑๙๔,๒๘๐
๑๐.	-ว่าง-	-	๐๖-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุขชุมชน	ทั่วไป	ปง./ชง.	๐๖-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๑๑	-ว่าง-	-	๐๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๐๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐

-
-
-

๑๑. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

สำนักงานปลัด อบต.(ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง													
๑๒	น.ส.กมลชนก สติคาม	วศ.บ	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	ภารกิจ	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	ภารกิจ	-	๑๔๔,๙๖๐ (๑๒,๐๘๐X๑๒)	-	-	๑๔๔,๙๖๐
๑๓	นายสิทธิชัย บุญชนะ	บธ.บ	-	ผช.จพง.ธุรการ	ภารกิจ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	ภารกิจ	-	๑๔๖,๒๘๐ (๑๒,๑๙๐X๑๒)	-	-	๑๔๖,๒๘๐
๑๔	นายบัญชา พลประสิทธิ์	ปวส.	-	ผช.จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ภารกิจ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ภารกิจ	-	๑๔๔,๙๖๐ (๑๒,๐๘๐X๑๒)	-	-	๑๔๔,๙๖๐
๑๕	นายคมสันต์ แสงจันทร์	ม.๓	-	พнг.ขับเคลื่อนกิจการขนาดเบา (ทักษะ)	ภารกิจ	-	-	พнг.ขับเคลื่อนกิจการขนาดเบา	ภารกิจ	-	๑๑๖,๒๘๐ (๙,๙๗๐X๑๒)	-	-	๑๑๖,๒๘๐
๑๖	นายสามารถ ชัยชนะ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางนงนุช แสงจันทร์	ม.๓	-	นักการภารโรง	ทั่วไป	-	-	นักการภารโรง	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	-ว่าง-		-	พнг.ขับเคลื่อนกิจการขนาดเบา	ทั่วไป	-	-	พнг.ขับเคลื่อนกิจการขนาดเบา	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายประสาทร สิมอญ	ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	-	คณงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางสาวสาธิตา กลินสอน	ม.๓	-	คณงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	-	คณงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายชาตรี ยาประดิษฐ์	ม.๓	-	คณงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	-	คณงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	(ว่าง)	-	-	-	-	-	-	คณงานทั่วไป	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	(ว่าง)	-	-	-	-	-	-	คณงานทั่วไป	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ต่อ)
กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง							กองคลัง						
๒๔	นางสาวสมเพชร น้อยนิล	ศศ.บ.	๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๐๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๒๕	นางสาวธุมารดี เลื่อมสำราญ	บช.บ	๐๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๐๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐X๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๒๖	-ว่าง-	-	๐๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๐๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๒๗	-ว่าง-	-	๐๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๐๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	ลูกจ้างประจำ													
๒๘	น.ส.ปรवरรัชย์พร โสภจรรย์	ศศ.บ	-	นักวิชาการคลัง		-	-	นักวิชาการคลัง		-	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐X๑๒)	-	-	๒๗๑,๒๐๐
	พนักงานจ้าง													
๒๙	น.ส.อมรรรัตน์ ทองอนันท์	บธ.บ	-	ผช.จพง.ธุรการ		-	-	ผช.จพง.ธุรการ		-	๑๕๖,๑๒๐ (๑๓,๐๑๐X๑๒)	-	-	๑๕๖,๑๒๐
๓๐	น.ส.ฐิตินันท์ ลาพันธุ์	ปวส.	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี		-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี		-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๑	นางสาววรรณิศา อุทุมพร	บธ.บ	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้		-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้		-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๒	น.ส.โสธญา บุญหาญ	ปวส.	-	ผช.จพง.พัสดุ		-	-	ผช.จพง.พัสดุ		-	๑๓๙,๙๒๐ (๑๑,๖๖๐X๑๒)	-	-	๑๓๙,๙๒๐
๓๓	(ว่าง)	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	(ว่าง)	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ต่อ)
กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
	กองช่าง							กองช่าง						
๓๕	นายชูชีพ นนทรรัตน์	-	๐๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท	ต้น	๐๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
๓๖	-ว่าง-	-	๐๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๐๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๕๖,๔๔๐	-	-	๒๕๖,๔๔๐
	พนักงานจ้าง													
๓๗	น.ส.อัมพวัน ทองนพคุณ	ศศ.บ	-	ผช.จพง.ธุรการ		-	-	ผช.จพง.ธุรการ		-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๘	นายปวิธสิฐ จันทรพิงพลาย	ปวช.	-	ผช.นายช่างโยธา		-	-	ผช.นายช่างโยธา		-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๙	(ว่าง)	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา		-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายวิศรุต ช้างแก้ว	ป.๖	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายปธาน อนันต์สลุง	ม.๓	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	(ว่าง)	-	-	-		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	(ว่าง)	-	-	-		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ต่อ)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทนอื่น	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม							กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๔๔	-ว่าง-	-	๐๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อท	ต้น	๐๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	อท	ต้น	๓๙,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๔๕	-ว่าง-	-	๐๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๐๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๓๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔๖	(ว่าง)	-	๒๒-๒-๐๑๔๑	ครู คศ.๑			๒๒-๒-๐๑๔๑	ครู คศ.๑		-	-	-	-	
๔๗	นางเพ็ญศรี วงษ์สุนทร	ค.บ.	๒๒-๒-๐๑๔๒	ครู คศ.๑			๒๒-๒-๐๑๔๒	ครู คศ.๑		-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง													
๔๘	น.ส.ลลิตา พงษ์อิม	ปวส.	-	ผช.จพง.ธุรการ		-	-	ผช.จพง.ธุรการ		-	๑๔๖,๒๘๐ (๑๒,๑๙๐X๑๒)	-	-	๑๔๖,๒๘๐
๔๙	น.ส.อภิไลดา ช่างยิ้ม	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	-
๕๐	นางสรชา ศิริพงษ์	ศศ.บ	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-	-	-
๕๑	นางจุไรรัตน์ กลิ่นพิกุล	ม.๓	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	(ว่าง)	-	-	-		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	(ว่าง)	-	-	-		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	(ว่าง)	-	-	-		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	(ว่าง)	-	-	-		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	(ว่าง)	-	-	-		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน													
๕๗	-	-	-	-		-	-	-		-	-	-	-	-
รวม														

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลปะตง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นสูงและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลปะตง ได้กำหนดคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขึ้นเพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของข้าราชการ ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปะตง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบต่อ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำให้สิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก