

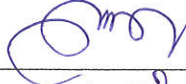

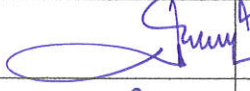



การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๖

วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายธนิต พ่วงแม่กลอง	นายก อบต.		ประธานกรรมการ
๒	นายสากล ภู่อ้นเงิน	ปลัด อบต.		กรรมการ
๓	นายมานะ สว่างศรี	ผอ.กองช่าง		กรรมการ
๔	นางพวงแก้ว ยิ่งสุข	ผอ.กองคลัง		กรรมการ
๕	ส.ต.ต.สุรศักดิ์ พลตงนอก	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
๖	นางสาวอรุณี พัดชา	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ		กรรมการและ เลขานุการ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๖

วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน

เข้าประชุม

๑. นายธนิต พ่วงแม่กลอง	นายก อบต.ท่าหิน	ประธานกรรมการ
๒. นายสากล ภู่อ้นเงิน	ปลัด อบต.ท่าหิน	กรรมการ
๓. นายมานะ สว่างศรี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นางพวงแก้ว ยังสุข	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. สดต.สุรศักดิ์ พลตงนอก	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๖. นางสาวอรุณี พัดชา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการและเลขานุการ

ผู้ไม่เข้าประชุม - ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ประธานกรรมการ เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว ขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายธนิต พ่วงแม่กลอง

ตามที่แจ้งนัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อวิเคราะห์ภารกิจงานของทุกส่วนราชการ และพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเสนอรูปเล่มต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรภายในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่อง

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจงานของทุกส่วนราชการเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

นายธนิต พ่วงแม่กลอง

ขอให้เลขานุการได้แสดงการคำนวณปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการให้คณะกรรมการได้รับทราบ

นางสาวอรุณี พัดชา บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานสำนักปลัด

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่ทั้งหมด (นาที)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ(อัตรา)
๑.งานบริหารทั่วไป					
๑	งานบริหารงานทั่วไป	๓๖๐	๕๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๒.๑๗
๒	งานสารบรรณ	๖๐	๑,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
๓	งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	๗๒๐	๑๕๐	๑๐๘,๐๐๐	๑.๓๐
๔	งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	๗๒๐	๔๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
๕	งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๓,๖๐๐	๙	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
๖	งานรักษาความสะอาด	๓,๖๐๐	๒๒	๗๙,๒๐๐	๐.๙๖
๒.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน					
๑	นโยบายและแผนพัฒนา ฯ	๓๒,๔๐๐	๑	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
๒	งานวิชาการ	๓,๖๐๐	๔๕	๑๖๒,๐๐๐	๑.๙๖
๓	งานงบประมาณ	๓๒,๔๐๐	๑	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
๔	งานสารบรรณ	๖๐	๑,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
๓.งานนิติการ					
๑	งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร	๗๒๐	๑๑๐	๗๙,๒๐๐	๐.๙๖
๒	งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	๑,๒๐๐	๔	๔,๘๐๐	๐.๐๖
๔.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					
๑	งานอำนวยการ	๗๒๐	๕๔	๓๘,๘๘๐	๐.๔๗
๒	งานป้องกัน	๑,๐๘๐	๒๔	๒๕,๙๒๐	๐.๓๑
๓	งานช่วยเหลือฟื้นฟู	๓๖๐	๒๐๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗
๔	งานรักษาความสงบเรียบร้อย	๗๒๐	๘๐	๕๗,๖๐๐	๐.๖๙
๕.งานสวัสดิการสังคม					
๑	งานสารบรรณ	๖๐	๑,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
๒	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑๘๐	๑๒๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๓	งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา	๑,๐๘๐	๕	๕,๔๐๐	๐.๐๖
๔	งานสังคมสงเคราะห์	๓๖๐	๑๒๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
๕	งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลอาชีพ	๑,๐๘๐	๒๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๖.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม					
๑	งานสารบรรณ	๖๐	๕๖๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐
๒	งานบริหารการศึกษา	๑๐,๐๐๐	๕	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐
๓	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๙๐๐	๒๕	๒๒,๕๐๐	๐.๒๗
๔	งานกิจการโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๖,๒๐๐	๑๐	๑๖๒,๐๐๐	๑.๙๖
๕	งานกีฬาและนันทนาการ	๑๐,๐๐๐	๕	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐
๗.งานการเจ้าหน้าที่					
๑	งานบริหารงานบุคคล	๙๐๐	๖๘	๖๑,๒๐๐	๐.๗๔
๒	งานสารบรรณ	๔๘๐	๔๘	๒๓,๐๔๐	๐.๒๘
๓	งานระบบสารสนเทศ	๔๘๐	๔๘	๒๓,๐๔๐	๐.๒๘
๘.งานบริหารงานสาธารณสุข					
๑	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑,๘๐๐	๒๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
๒	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑,๒๐๐	๕๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
๓	การจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข	๓๖๐	๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๔	งานอำนวยความสะดวก ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น	๖๐	๗๐	๔,๒๐๐	๐.๐๕
					๒๐.๙๕
					๒๑ อัตรา

กำหนดกรอบอัตรากำลัง ปลัด / สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			มติที่ประชุม
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	
๑	นายสากล ภู่อเงิน	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	คงตำแหน่งไว้
๒	ส.ต.ต.สุรศักดิ์ พลดงนอก	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	คงตำแหน่งไว้
๓	นางสาวอรุณี พัดชา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	คงตำแหน่งไว้
๔	นางสาววิภา ภูมิสุวรรณ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	คงตำแหน่งไว้
๕	นางสาวมะลิวัลย์ พุ่มพวง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	คงตำแหน่งไว้
๖	นางสาวสุพร รสมาลา	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	คงตำแหน่งไว้
๗	-ว่าง-	-	-	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	คงตำแหน่งไว้
๘	นางสาวสิริพร จินาก้วน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	คงตำแหน่งไว้
๙	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	คงตำแหน่งไว้
๑๐	-กำหนดใหม่-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	กำหนดใหม่
๑๑	นางจันทรา แสงสุรีย์	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๘๓	ครู	คศ.๒	ใช้เงินอุดหนุน
๑๒	-ว่าง-	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	คงตำแหน่งไว้
๑๓	นางสาวเสาวนีย์ ขจรวงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	คงตำแหน่งไว้
๑๔	น.ส.สดาวรรณ ฐินะกุล	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	คงตำแหน่งไว้
๑๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	คงตำแหน่งไว้
๑๖	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครู (คุณวุฒิ)	-	คงตำแหน่งไว้
๑๗	น.ส.มาริษา บุญพิตร	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	คงตำแหน่งไว้
๑๘	นายสมมาตร บุญเทศ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	คงตำแหน่งไว้
๑๙	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	คงตำแหน่งไว้
๒๐	นายสายัญ วงษ์จีน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ยาม	-	คงตำแหน่งไว้
๒๑	นางยุวรัตน์ สกลปักข์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	แม่บ้าน	-	คงตำแหน่งไว้

ส.ต.ต.สุรศักดิ์ พลดงนอก

ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี จึงขออนุมัติต่อที่ประชุมกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ ตำแหน่ง สำหรับส่วน ปลัด / สำนักปลัดอบต. กรอบอัตรากำลังที่ต้องการคือ ๒๐ อัตรา เพิ่มตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา รวม ๒๑ อัตรา มีอัตราร่างอยู่ ๖ อัตรา ขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันวิเคราะห์อีกครั้งค่ะ

ที่ประชุม

นายธนิต พ่วงแม่กลอง

นางพวงแก้ว ยิ่งสุข

- เห็นชอบ -

ต่อไปในส่วนของกองคลัง เชิญครับ

บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานของกองคลัง ดังนี้ค่ะ

บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานกองคลัง

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด (นาทีก)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (อัตรา)
๑. งานการเงินและบัญชี					
๑	งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน	๒๔๐	๓๐๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗
๒	งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๘๐	๗๑๐	๕๖,๘๐๐	๐.๖๘
๓	งานเก็บรักษาเงิน	๑๐๐	๑๕๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
๔	งานการบัญชี	๓๖๐	๑๒	๔,๓๒๐	๐.๐๕
๕	งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	๑๘๐	๒๒๐	๓๙,๖๐๐	๐.๔๘
๖	งานงบการเงินและงบทดลอง	๑,๒๐๐	๑๒	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๗	งานแสดงฐานะทางการเงิน	๑๒,๐๐๐	๑	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
๘	งานจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน	๓๖๐	๑๒๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
๙	งานจัดทำงบประมาณการรายรับ และรายจ่าย	๑๒,๔๐๐	๑	๑๒,๔๐๐	๐.๑๕
๒. งานพัฒนารายได้					
๑	งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า	๓๐	๒,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
๒	งานพัฒนารายได้	๙๐	๔๕	๔,๐๕๐	๐.๐๕
๓	งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	๓๐	๑๕๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕
๔	งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๙๐	๘๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๕	งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	๓๖๐	๗๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๖	งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	๓๖๐	๖๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	งานระบบสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	๓๐๐	๒๒๐	๖๖,๐๐๐	๐.๘๐
๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน					
๑	งานการซื้อและการจ้าง	๕๘๐	๒๕๐	๑๔๕,๐๐๐	๑.๗๕
๒	งานการซ่อมและบำรุงรักษา	๓๖๐	๔๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๓	งานจัดทำทะเบียนพัสดุ	๗๒๐	๑๒	๘,๖๔๐	๐.๑๐
๔	งานการตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ	๓๖๐	๑๒	๔,๓๒๐	๐.๐๕
๕	งานการจำหน่ายพัสดุ	๑,๒๐๐	๓	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๔. งานบริหารงานทั่วไป					
๑	งานสารบรรณ	๑๕๐	๓๐๐	๔๕,๐๐๐	๐.๕๔
๒	งานระบบสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	๗๒๐	๑๐๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗
รวม					๘.๙๐
จำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ					๙ อัตรา

กำหนดกรอบอัตรากำลัง กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			มติที่ประชุม
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	
๑	นางพวงแก้ว ยิ่งสุข	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	-	คงตำแหน่งไว้
๒	นางสาวยุภาวรรณ วชิระศิริ	การบัญชีบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นวช.การเงินและบัญชี	-	คงตำแหน่งไว้
๓	-ว่าง-		๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	-	คงตำแหน่งไว้
๔	นางสาวโสธรา แทนแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	-	คงตำแหน่งไว้
๕	นางสาวศรัณยา ล่องหลง	เศรษฐศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.พัสดุ	-	คงตำแหน่งไว้
๖	นางณัฐธยาณันท์ ยิ่งสุข	ปวส.	-	จพง.การเงินและบัญชี	-	คงตำแหน่งไว้
๗	นางจุฑารัตน์ พลายแก้ว	ปวส.การบัญชี	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	คงตำแหน่งไว้
๘	นางวิรัชย์ เสนแก้ว	ป.ตรี การบัญชี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	คงตำแหน่งไว้
๙	นายนิรันดร์ ตีรักษา	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	คงตำแหน่งไว้

นางพวงแก้ว ยังสุข

สำหรับกองคลังมีจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการคือ ๙ อัตรา มีอัตราว่างอยู่ ๑ อัตรา ขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันวิเคราะห์อีกครั้งค่ะ

ที่ประชุม

- เห็นชอบ -

นายธนิต พ่วงแม่กลอง

ต่อไปในส่วนของกองช่าง เชิญครับ

นายมานะ สว่างศรี

บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานกองช่าง

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ (อัตรา)
๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง					
๑	งานประมาณราคาก่อสร้าง	๒,๔๐๐	๑๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
๒	งานให้คำปรึกษาและแนะนำงานก่อสร้าง	๑๒๐	๘๕	๑๐,๒๐๐	๐.๑๒
๓	งานตรวจสอบแบบแปลน และขออนุญาตต่างๆ	๒,๐๐๐	๔๐	๘๐,๐๐๐	๐.๙๗
๒. งานควบคุมอาคาร					
๑	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๒,๔๐๐	๒๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
๒	งานให้คำปรึกษาและแนะนำงานก่อสร้างอาคาร	๖๐๐	๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
๓. งานประสานสาธารณูปโภค					
๑	งานด้านก่อสร้างถนน อาคาร สะพาน ทางเท้า และระบบสาธารณูปโภคต่างๆ	๑๐,๕๖๐	๒๙	๓๐๖,๒๔๐	๓.๗๐
๒	งานวางโครงการและควบคุมงานก่อสร้าง	๑๐,๘๐๐	๒๒	๒๓๗,๖๐๐	๒.๘๗
๓	งานซ่อมบำรุงรักษาสาธารณูปโภคต่างๆ	๑๐๐	๑,๕๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑.๘๑
๑. งานบริหารทั่วไป					
๑	งานสารบรรณ	๑๒๐	๖๕๐	๗๘,๐๐๐	๐.๙๔
๒	งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	๒๔๐	๑๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
รวม					๑๑.๙๓
จำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ					๑๒ อัตรา

กำหนดกรอบอัตรากำลัง กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			มติที่ประชุม
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	
๑	นายมานะ สว่างศรี	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	-	คงตำแหน่งไว้
๒	นางณัฐฐ์ลภัส มานพ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	-	คงตำแหน่งไว้
๓	-ว่าง-		๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	-	ขอใช้บัญชี
๔	-ว่าง-		๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า		ขอใช้บัญชี
๕	นายวงศ์พัทธ์ ถนอมใจ	ปวส.ก่อสร้าง		ผู้ช่วยนายช่างโยธา		คงตำแหน่งไว้
๖	-ว่าง-			ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		คงตำแหน่งไว้
๗	นายพีรพัฒน์ พรหมเจริญ	ศิลปศาสตรบัณฑิต		พนักงานผลิตน้ำประปา		คงตำแหน่งไว้
๘	-ว่าง-			พนักงานผลิตน้ำประปา		คงตำแหน่งไว้
๙	-ว่าง-			พนัก.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา		คงตำแหน่งไว้
๑๐	นายจักรกฤษณ์ แสงสุริย์	ปวช.ช่างยนต์		พนักงานจคมาตรน้ำ		คงตำแหน่งไว้
๑๑	นายศุภมิตร ดำทุ่งหงษ์	ปวช.ช่างก่อสร้าง		พนักงานเก็บค่าน้ำประปา		คงตำแหน่งไว้
๑๒	นายกิตติศักดิ์ รุธิษกุล			คนงาน		คงตำแหน่งไว้

นายมานะ สว่างศรี สำหรับกองช่างมีจำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการคือ ๑๒ อัตรา มีกรอบอัตราว่าง ๕ อัตรา ขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันวิเคราะห์อีกครั้งครับ

ที่ประชุม - เห็นชอบ -

นายธนิต พ่วงแม่กลอง ในส่วนของหน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปลัดชี้แจงครับ เชิญครับ

นายสากล ภู่อันเงิน บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานของหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้ครับ

บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานหน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (อัตรา)
๑. งานตรวจสอบภายใน					
๑	กำหนดหลักเกณฑ์แนวทางการตรวจสอบภายใน	๒,๔๐๐	๓	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๒	ตรวจสอบความถูกต้องหลักฐานการทำสัญญาและเอกสารด้านการเงินการบัญชี	๕,๔๐๐	๓	๑๖,๒๐๐	๐.๒๐
๓	ตรวจสอบการปฏิบัติงานการบริหารงบประมาณ การเงิน พัสดุ และทรัพย์สินรวมทั้งการบริหารด้านอื่นๆ ของส่วนราชการ	๕,๔๐๐	๓	๑๖,๒๐๐	๐.๒๐
๔	สรุปผลการตรวจสอบและรายงานผลการตรวจสอบ	๒,๔๐๐	๑๒	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
๕	ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะ	๔๘๐	๑๒	๕,๗๖๐	๐.๐๗
๖	ตรวจสอบรายละเอียดงบประมาณรายจ่ายและการก่องหนผู้กพันงบประมาณรายจ่าย	๑๐,๘๐๐	๒	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๗	ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑,๔๔๐	๔	๕,๗๖๐	๐.๐๗
รวม					๑.๒๓
จำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ					๑ อัตรา

กำหนดกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			มติที่ประชุม
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	
๑	- ว่าง -	-	๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	คงตำแหน่งไว้

นายสากล ภู่อันเงิน สำหรับหน่วยตรวจสอบภายในมีจำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการคือ ๑ อัตรา ซึ่งเป็นอัตราว่าง จึงคงตำแหน่งไว้ ขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันวิเคราะห์อีกครั้งค่ะ

ที่ประชุม - เห็นชอบ -

นายธนิต พ่วงแม่กลอง จากแต่ละส่วนราชการคำนวณปริมาณงานของแต่ละส่วนมาแล้วนั้นขอให้เลขาสรุปจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการครับ

เลขานุการ จากการวิเคราะห์สรุปรวมจำนวนอัตรากำลังดังนี้ค่ะ

สำนักงานปลัด	จำนวน	๒๑	อัตรา
กองคลัง	จำนวน	๙	อัตรา
กองช่าง	จำนวน	๑๒	อัตรา
หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน	๑	อัตรา
	รวมจำนวน	๔๓	อัตรา

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อทราบ

(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องเพื่อพิจารณา

นายธนิต พ่วงแม่กลอง

๕.๑ ร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

นางสาวอรุณี พัดชา

มอบหมายเลขานุการได้อ่านร่างแผนพัฒนาอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้คณะกรรมการเพื่อให้ความเห็นชอบร่างแผน

เรียนท่านประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน ดิฉันขออ่านร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้คณะกรรมการที่ประชุมได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ ดังนี้คะ

๑.หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการ

แบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ อปท.
- ๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน
- ๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน
- ๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง
- ๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา
- ๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น
- ๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. ด้านเศรษฐกิจ
๕. ด้านระบบบริหารจัดการและพัฒนาการเมืองการปกครอง
๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. ด้านเศรษฐกิจ
๕. ด้านระบบบริหารจัดการและพัฒนาการเมืองการปกครอง
๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนจะต้องมีความตระหนักแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจ แนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อม ที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น ได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้าซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้านภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้ “ตำบลน่าอยู่ การบริหารจัดการดี เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนที่ท่องเที่ยว มลภาวะไม่เป็นพิษ ทุกชีวิตอยู่ดีมีสุข” โดยมียุทธศาสตร์ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรม และการท่องเที่ยว
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗) ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (SWOT Analysis) ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<p>จุดแข็ง (Strengths : S)</p> <p>๑. ผู้บริหารท้องถิ่น มีนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๒. บุคลากรของ อบต. มีอัตรากำลังและคุณวุฒิที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหาร</p>	<p>จุดอ่อน (Weakness : W)</p> <p>๑. เส้นทางคมนาคมมีไม่เพียงพอไม่ได้มาตรฐาน เช่น การคมนาคมในหมู่บ้าน/ตำบลยังไม่สะดวก เนื่องจากถนนส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง เป็นหลุมเป็นบ่อ</p> <p>๒. ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง</p> <p>๓. คริวเรือนในหมู่บ้านไฟฟ้าใช้ไม่ทั่วถึง</p> <p>๔. แหล่งน้ำด้านการเกษตรไม่เพียงพอสำหรับใช้ในฤดูแล้ง</p> <p>๕. งบประมาณของ อบต. ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานในแต่ละปีมีจำนวนค่อนข้างจำกัด</p>
<p>โอกาส (Opportunity : O)</p> <p>๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. กำหนดภารกิจให้ อบต. ต้องดำเนินการจัดระบบบริการสาธารณะ โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้ อบต.</p>	<p>อุปสรรค (Threat : T)</p> <p>๑. โครงการก่อสร้างขนาดใหญ่จำเป็นต้องงบประมาณ และใช้เทคนิควิธีการทำงานในระดับสูง</p>

๒. ด้านสังคม

<p>จุดแข็ง (Strengths : S)</p> <p>๑) มีทุนทางสังคม มีความเป็นพี่น้อง ภูมิปัญญาชาวบ้าน ผู้รู้ด้านต่างๆ ทางวัฒนธรรมประเพณี เป็นสังคมเอื้ออาทร</p> <p>๒) มีการรวมกลุ่มในการจัดทำกิจกรรมด้านต่างๆ ของประชาชน</p> <p>๔) ผู้นำให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>จุดอ่อน (Weakness : W)</p> <p>๑) ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้องชัดเจน ประชาชนขาดความร่วมมือในการให้ข้อมูล</p> <p>๒) การทำงานที่ขาดการบูรณาการของแต่ละหน่วยงาน</p> <p>๓) การบังคับใช้กฎหมายยังไม่จริงจังเท่าที่ควร</p>
<p>โอกาส (Opportunity : O)</p> <p>๑) การถ่ายโอนภารกิจตามกฎหมายกระจายอำนาจที่มีแนวโน้มให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาท้องถิ่นได้มากขึ้น</p> <p>๒) รัฐบาลกำหนดนโยบายด้านความมั่นคงที่ชัดเจน เช่น การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การจัดการแรงงานต่างด้าว การบุกรุกทำลายป่า การพัฒนาด้านการศึกษา การแก้ไขปัญหาเสพติด</p> <p>๓) หน่วยงานองค์กรภาครัฐส่งเสริมศีลธรรมคุณธรรมจริยธรรมยกย่องคนดีมากขึ้น</p>	<p>อุปสรรค (Threat : T)</p> <p>๑) การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒) ความทันสมัยทางเทคโนโลยีและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมหากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น</p> <p>๓) ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่มาหางานทำ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและการแพร่ระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่</p> <p>๔) ปัญหาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น</p> <p>๕) ประชาชนหมกมุ่นอยู่กับอบายมุขไม่ว่าจะเป็นหวยการพนัน เป็นต้น</p> <p>๖) ปัญหาหนี้สินในระบบ</p>

๓. ด้านเศรษฐกิจ

<u>จุดแข็ง (Strengths : S)</u>	<u>จุดอ่อน (Weakness : W)</u>
<p>๑. ประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่ประกอบอาชีพด้านการเกษตรการประมงชายฝั่ง</p> <p>๒. มีสภาพพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์ไปด้วยดินน้ำ และมีภูมิอากาศที่เหมาะสมเอื้ออำนวยแก่การเพาะปลูก การประกอบอาชีพด้านการเกษตรและการเลี้ยงสัตว์</p>	<p>๑. ประชากรประกอบอาชีพเกษตรกรรมส่วนใหญ่ขาดความร่วมมืออย่างจริงจังในการรวมกลุ่มจัดกิจกรรมเพื่อต่อรองราคาผลผลิต</p> <p>๒. ประชากรขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพเกษตรปลอดภัย</p> <p>๓. การพัฒนาด้านการเกษตรขาดการบูรณาการของภาคเกษตรกรรม ภาคเอกชน และภาครัฐ ในการพัฒนาศักยภาพ การแก้ไขปัญหาไม่เป็นรูปธรรมและขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ</p>
<u>โอกาส (Opportunity : O)</u>	<u>อุปสรรค (Threat : T)</u>
<p>๑) กระแสนิยมการบริโภคของประชาชนเน้นการดูแลสุขภาพ เป็นโอกาสในการพัฒนาสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพมาตรฐานและมีความปลอดภัย</p> <p>๒) ทิศทางการพัฒนาประเทศ และนโยบายรัฐบาล กำหนดให้ใช้พื้นที่ชุมชนเป็นตัวหลักในการพัฒนาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>๑) การกำหนดราคาสินค้าทางการเกษตร ขึ้นอยู่กับกลไกจากตลาดภายนอก ทำให้ราคาในการจำหน่ายผลผลิตตกต่ำ</p> <p>๒) ราคาปุ๋ย ราคาน้ำมันที่สูงขึ้นส่งผลต่อต้นทุนการผลิตภาคการเกษตรที่สูง</p> <p>๓) นโยบายการแก้ไขปัญหาราคาสินค้าเกษตรที่ไม่มีความชัดเจนและไม่เป็นรูปธรรม</p> <p>๔) การเมืองระดับประเทศขาดเสถียรภาพทำให้นโยบายการบริหารประเทศขาดความต่อเนื่อง</p>

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>จุดแข็ง (Strengths : S)</u>	<u>จุดอ่อน (Weakness : W)</u>
<p>๑) มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม เช่น ศาลกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จุดชมวิวหัวเขาถ่าน, จุดชมวิ้วัดเขาท่ากระดาน, แหล่งซากดึกดำบรรพ์ฟอสซิลหอย หัวเขาถ่าน, หาดทรายรีสวี, ป่าชายเลน</p> <p>๒) มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย มีความอุดมสมบูรณ์ ทั้งแหล่งน้ำทางธรรมชาติที่มีศักยภาพในการพัฒนาด้านเกษตรกรรม</p>	<p>๑) แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติเสื่อมโทรม ขาดงบประมาณ ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบที่ยั่งยืน</p> <p>๒) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลายเป็นจำนวนมาก เพื่อขยายพื้นที่ทำกิน</p> <p>๓) ประชากรขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาและการใช้ประโยชน์ที่คุ้มค่าจากทรัพยากรทางธรรมชาติอย่างจริงจัง</p>

โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค (Threat : T)
<p>๑) นโยบายรัฐบาลด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการบูรณาการระหว่างหน่วยงานรัฐ อปท. องค์กรเครือข่ายภาคประชาชน สถาบันการศึกษา</p> <p>๒) นโยบายรัฐบาลที่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักท่องเที่ยวต่างชาติ มีการเร่งรัดมาตรการและกระตุ้นการท่องเที่ยว</p>	<p>๑) การเกิดปัญหาธรรมชาติที่เพิ่มมากขึ้น เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย วาตภัย</p>

๕. ด้านการบริหารจัดการและการเมืองการปกครอง

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
<p>๑) มีผู้นำท้องถิ่นที่มีความสามัคคี มีการจัดเวทีประชุมร่วมกันในแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำต่อการพัฒนาตำบลอย่างต่อเนื่องเป็นประจำเดือนละครึ่ง</p> <p>๒) ผู้บริหารท้องถิ่น มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่นที่ชัดเจน</p>	<p>๑) ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเองในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๒) ประชาชนขาดความสนใจในด้านการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในด้านการเมืองการปกครอง และการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้การดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ในเฉพาะในกลุ่มบุคคลบางกลุ่ม</p>
โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค (Threat : T)
<p>๑) นโยบายการบริหารของรัฐบาล ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศมากขึ้น โดยมีการจัดทำระเบียบ และสร้างช่องทางต่างๆ เป็นเครื่องมือกลไกควบคุมและตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐของภาคประชาชน</p>	<p>๑) การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒) การพัฒนาด้านการเมือง การปกครองเป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคลจึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาได้ยาก</p> <p>๓) ระบบบริหารจัดการของภาครัฐ มีกฎระเบียบขั้นตอนปฏิบัติที่มาก ทำให้การบริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว</p>

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ อปท. จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ได้พิจารณาจากภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายศักยภาพความต้องการของราษฎรนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด ชุมพร แผนพัฒนาอำเภอสวีและแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ จึงกำหนดภารกิจที่จะดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๒. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
๑๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๔. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๕. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๕. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๖. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๗. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่นและการรักษาพยาบาล
๘. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ
อัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ
กำหนดโครงสร้าง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ
ได้แก่

๑) พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๑ อัตรာ
๒) ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตราร
๓) พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	จำนวน ๑๕ อัตราร
๔) พนักงานจ้าง (ทั่วไป)	จำนวน ๖ อัตราร
	รวมทั้งสิ้น ๔๓ อัตราร

๘. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๓ งานนิติการ
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข

๒. กองคลัง

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนารายได้
- ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป

๓. กองช่าง

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๒ งานควบคุมอาคาร

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีกรอบอัตรากำลังเดิม ๔๒ ตำแหน่ง เพิ่มตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ตำแหน่ง รวม ๔๓ ตำแหน่ง

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๓๓.๖๙
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๓.๑๑
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๓๒.๕๓

๑๐. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน

นวช.ตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (ว่าง)

สำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

พนักงานส่วนตำบล

- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (กำหนดใหม่)
- ครู (คศ.๒) (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.(ว่าง) (๑)
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.(ว่าง) (๑)

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ว่าง) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (ว่าง) (๑)
- ครูผู้ช่วย (ภารกิจ) (ว่าง) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (ว่าง) (๑)
- ยาม (ทั่วไป) (๑)
- แม่บ้าน (ทั่วไป) (๑)

กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)
- จพง.การเงินและบัญชี ปง./ชง. (ว่าง) (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)

ลูกจ้างประจำ

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

พนักงานจ้าง

- ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง

พนักงานส่วนตำบล

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (ว่าง) (๑)
- นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. (ว่าง) (๑)

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) (ว่าง) (๑)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ภารกิจ) (ว่าง) (๑)
- พนง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (ว่าง) (๑)
- พนักงานเก็บค่าน้ำประปา (ทั่วไป) (๑)
- พนักงานจดมาตรน้ำประปา (ทั่วไป) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ตามเอกสารแนบ)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน
๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย
๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบกับร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

นายธนิต พ่วงแม่กลอง

มอบนักทรัพยากรบุคคลดำเนินการจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวอรุณี พัดชา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ) ส.ต.ต.



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(สุรศักดิ์ พลตงนอก)

หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายธนิต พ่วงแม่กลอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหิน
ประธานกรรมการฯ