



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไสม
อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓ - ๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖ - ๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔ - ๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘ - ๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑ - ๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖ - ๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑ - ๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖ - ๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๘

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

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

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโฮม) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน + แผนเงิน + แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล) มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล) มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล)

๒.๕ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล) สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล) เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงาน หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล) สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองคํการบริหารส่วนตำบลท่าโสม เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตราด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนหรืออัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่

- ด้านคมนาคม มีปัญหาเรื่องถนน ในพื้นที่ตำบลท่าโสมยังมีสภาพที่เป็นถนนดินลูกรัง เมื่ออยู่ในช่วงฤดูฝน ถนนลูกรังเกิดความเสียหายทำให้การเดินทางไม่สะดวก และสะพานหรือทางเท้า ยังคงมีการต้องปรับปรุง/ซ่อมบำรุง

- น้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร ในพื้นที่ตำบลท่าโสมเป็นพื้นที่ด้านเกษตรกรรม ปลูกพืชเศรษฐกิจ ทำให้ในช่วงฤดูแล้ง จะขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค น้ำเพื่อการเกษตร และบางพื้นที่ติดต่อกับทะเลทำให้บริเวณดังกล่าวเป็นน้ำกร่อย ใช้น้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค ไม่ได้

- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะยังมีไม่เพียงพอ

- ปัญหาระบบผังเมือง จราจร ยังมีปัญหาการจัดระบบ เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรรม เช่น สวนทุเรียน สวนกล้วย สวนยางพารา เป็นต้น

๒. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่

- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ขาดแคลนในช่วงฤดูแล้ง

- ราคาผลผลิตทางการเกษตร ในพื้นที่เกิดปัญหาราคาคงต่ำ

- รายได้และความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่ ยังมีความเลื่อมล้ำอยู่บ้าง เนื่องจากคนจนจะขายที่ดินให้แก่นายทุนหรือคนรวยในพื้นที่

๓. ด้านสังคม ได้แก่

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

- จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่

๔. ด้านการเมือง การบริหาร ได้แก่

- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ

- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ

- ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาสังคม

- ขาดเครื่องมือ/เครื่องใช้ในสำนักงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

- บุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่

- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความร่วมมือเป็นอย่างไร

- แหล่งทรัพยากรธรรมชาติต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวเป็นอย่างไร

๖. ด้านการสาธารณสุข ได้แก่

- ปัญหาการจัดขยะมูลฝอยในพื้นที่

- ปัญหาแหล่งกำจัดขยะมูลฝอย

- ปัญหามลพิษด้านการปศุสัตว์

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้แก่

- ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุการเรียนฯ

- ปัญหาการย้ายสถานที่เรียนของเด็กในพื้นที่

- กลุ่มอาชีพอาจขาดความรู้/ความชำนาญในการประกอบอาชีพ ขาดการรวมกลุ่มฯ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

- ๑.๑ ก่อสร้างถนน สะพาน ขุดลอกคลอง/สระเก็บน้ำ วางท่อระบายน้ำ ฯลฯ
- ๑.๒ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำและวางระบบท่อส่งน้ำ
- ๑.๓ ให้เพิ่มแหล่งน้ำดิบไว้ใช้เพื่อการเกษตร
- ๑.๔ ขยายเขตไฟฟ้า
- ๑.๕ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๖ ให้มีการขยายเขตประปาทุกหมู่บ้านและมีน้ำใช้ที่เพียงพอ
- ๑.๗ ติดตั้งกล้องวงจรปิด CCTV
- ๑.๘ ปรับปรุงซ่อมแซม เช่น ถนนดินลูกรัง ลงหินคลุก หรือปรับปรุงผิวถนนลาดยาง เป็นต้น
- ๑.๙ การสื่อสาร เช่น ระบบสื่อสาร wifi - ๕G ยังไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง

๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในด้านการเกษตร, ประมง, ปศุสัตว์ ฯลฯ
- ๒.๒ ให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย
- ๒.๓ ฝึกอบรมให้ความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๔ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๕ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ด้านสังคม เช่น

- ๓.๑ สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชน
- ๓.๒ คัดกรองประชากรแฝงในพื้นที่
- ๓.๓ ทางราชการให้ข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้อง
- ๓.๔ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

๔. ด้านการเมือง การบริหาร เช่น

- ๔.๑ ให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการอย่างทั่วถึง
- ๔.๒ ส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ๔.๓ สร้างความเข้มแข็งให้แก่ภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- ๔.๔ ให้มีเครื่องมือ-เครื่องใช้ในการบริการประชาชนที่เพียงพอ
- ๔.๕ ให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการบริการ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

- ๕.๑ จัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์ในพื้นที่
- ๕.๒ รมรงค์เพื่อการอนุรักษ์และฟื้นฟูสภาพแวดล้อม ป่าชายเลน ป่าไม้ เป็นต้น
- ๕.๓ ฝึกอบรมความรู้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๔ ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๕.๕ สนับสนุนและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ เป็นต้น
- ๕.๖ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๖. ด้านการสาธารณสุข เช่น

- ๖.๑ บริหารจัดการและแก้ไขปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยในพื้นที่
- ๖.๒ จัดหาแหล่งกำจัดขยะมูลฝอย
- ๖.๓ แก้ปัญหามลพิษ ด้านการปศุสัตว์, น้ำเสีย, กลิ่น เป็นต้น

- ๖.๔ อบรมให้ความรู้ทางโภชนาการ/อนามัย แก่แม่ เด็ก และคนชรา
- ๖.๕ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๖.๖ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๖.๗ ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- ๖.๘ รมรงค์ป้องกันและกำจัดยุงลาย
- ๖.๙ รมรงค์และป้องกันโรคติดต่อ เช่น โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙, โรคอหิวาต์ในสุกร ฯ
- ๖.๑๐ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เช่น

- ๗.๑ จัดหาวัสดุ/อุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร ให้เพียงพอ เป็นต้น
- ๗.๒ จัดระบบการเรียนให้มีมาตรฐาน
- ๗.๓ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๗.๔ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ได้กำหนดยุทธศาสตร์ตามอำนาจหน้าที่แบ่งออกเป็น ๖ ด้าน โดยมีภารกิจและกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดังนี้

บทวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ กิจกรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

ภารกิจตามยุทธศาสตร์/ แนวทางการพัฒนา	จำนวน โครงการ ปี ๒๕๖๖	จำนวน โครงการ ปี ๒๕๖๗	จำนวน โครงการ ปี ๒๕๖๘	จำนวน โครงการ ปี ๒๕๖๙	จำนวน โครงการ ปี ๒๕๗๐	ส่วนราชการที่ รับผิดชอบ
๑) ยุทธศาสตร์ การพัฒนาสาธารณสุข คุณภาพชีวิต และสังคมอยู่ดีมีสุข	๓๒	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	สำนักปลัด
๒) ยุทธศาสตร์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๓๐	๑๓	๘	๔	๓	กองช่าง
๓) ยุทธศาสตร์ ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๓๐	๓๔	๒๙	๒๗	๒๗	สำนักปลัด/ กองช่าง/กองคลัง
๔) ยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารจัดการที่ดีของ อปท. และการมีส่วนร่วมของประชาชน	๗	๕	๕	๕	๕	สำนักปลัด/ กองช่าง
๕) ยุทธศาสตร์ ด้านการส่งเสริม การอนุรักษ์และการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๖	๗	๖	๖	๖	สำนักปลัด
๖) ยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๕	๘	๖	๖	๕	สำนักปลัด

บทวิเคราะห์สภาพแวดล้อม องค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดตราด

๑. เศรษฐกิจของจังหวัดตราดเติบโตอย่างมีเสถียรภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น มีความสุข มีความมั่นคงทางสังคมอย่างทั่วถึง
๓. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์ ใช้ประโยชน์อย่างสมดุลและยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัดตราด

๑. การพัฒนาความมั่นคงทางเศรษฐกิจจากฐานการท่องเที่ยว การเกษตรครบวงจร การบริการและการค้าชายแดนเชื่อมโยงกับอาเซียนและนานาชาติ ที่เติบโตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒. การเสริมสร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย และชุมชนเข้มแข็ง ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีความอุดมสมบูรณ์ และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (SWOT Analysis)

ประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

วิสัยทัศน์

ตำบลน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง พัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุข คุณภาพชีวิต และสังคมอยู่ดีมีสุข
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน
- ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการที่ดีของ อปท. และการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริม การอนุรักษ์ และการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม และจังหวัดตราด

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม มีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลัก และถนนสายรองได้อย่างสะดวก

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม มีท่าอากาศยานตราดตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๓ บ้านสลัก ตำบลท่าโสม อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ติดต่อระหว่างตำบลบางปิด อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด และสามารถเดินทางไปยังท่าเรือ เพื่อข้ามไปยังอำเภอเกาะช้าง จังหวัดตราด ได้อย่างสะดวก

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสมมีงบประมาณที่จำกัด

๒. อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานราชการ เช่น กรมทางหลวง ให้การสนับสนุนงบประมาณในการก่อสร้างถนนและปรับปรุงซ่อมแซมถนนสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และกรมทรัพยากรน้ำ องค์การบริหารส่วนจังหวัดตราด ฯลฯ ให้การสนับสนุนการก่อสร้างถนนลาดยาง, ถนนคอนกรีต และการขุดลอกคลองสาธารณะประโยชน์ในการใช้น้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การคมนาคมขนส่งจากรถบรรทุกทุกเกินน้ำหนักจากภายในและภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม มีการจัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

๒. มีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนในตำบลท่าโสม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลท่าโสมอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบ กฎหมาย มีข้อจำกัดส่งผลให้เกิดความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน ประชาชนรอการดำเนินการจากหน่วยงาน จึงเกิดความล่าช้าและประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผลทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔.๓ ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหาร ผู้นำ สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม และกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม สนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียนหมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ ประเพณีบุญ ๑๒ เดือน ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา เป็นต้น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมไม่ถูกต้องชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังขาดความสนใจหรือความจริงใจ ในโครงการที่รัฐให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านหรือตำบลที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากระดับจังหวัด อำเภอ และจากองค์การบริหารส่วนตำบล กระบวนการคัดเลือกยังไม่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง มีความไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. วัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้ามามีอิทธิพลต่อประเพณีวัฒนธรรมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแล

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัด โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านหรือตำบล

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ได้ดำเนินการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามามีส่วนร่วม
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม และข่าวสารที่น่าสนใจ
๔. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
๕. บุคลากรภายในส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ตำบลท่าโสมและจังหวัดตราด ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น
๖. สามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังได้เองตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจ และงบประมาณ
๗. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม บางส่วนยังขาดความรู้เฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทดแทนกันได้ กรณีที่มีการลาหยุดงานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
๒. บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานขาดการบูรณาการร่วมกัน ในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กร ปฏิบัติงานแต่เพียงเป้าหมายของตนเอง
๓. การประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดยังมีน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่าง ๆ
๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น
๓. การประกวดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการพัฒนาคณะกร
๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบ กฎหมาย นโยบายจากส่วนกลาง ในลักษณะการสั่งการจากบนลงมาเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง

๒. การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐบาลใช้เวลามากพอสมควรกว่าจะได้รับ หรืออาจได้รับไม่เพียงพอ ก่อให้เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามกำหนดเวลา/แผนงานที่กำหนดไว้

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ให้ความสำคัญในการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ให้การสนับสนุนและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
๓. ในตำบลท่าโสมมีทรัพยากรป่าชายเลนเป็นแหล่งเพาะพันธุ์สัตว์น้ำและแหล่งอาหารประชาชนจึงให้การดูแลและรักษาทรัพยากรป่าชายเลน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ไม่มีกลุ่มอนุรักษ์ที่เข้มแข็งในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ประชาชนยังขาดความร่วมมือในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมร่วมกัน
๓. ลำคลองตื้นเขิน และมีวัชพืชเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และสวยงามอยู่ในเขตตำบลท่าโสม
๒. ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากส่วนราชการในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาการบุกรุกและทำลายป่าชายเลน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ปัญหาจากการที่ตำบลท่าโสมเป็นเส้นทางผ่านไปยังสถานที่ท่องเที่ยวของจังหวัด ทำให้เกิดผลกระทบจากบุคคลภายนอก, นักท่องเที่ยว ทั้งขยะในพื้นที่ก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมขึ้น
๒. ไม่สามารถควบคุมการใช้ทรัพยากรในส่วนที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ให้ความสำคัญและสนับสนุนการบริหารจัดการขยะ โดยสร้างจิตสำนึกในการคัดแยกขยะและการกำจัดขยะภายในครัวเรือน วิธี ๓ Rs คือ Reduce Reuse Recycle
๒. ประชาชนมีการตื่นตัวและให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ มากขึ้น
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหามลพิษต่าง ๆ
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม มีความพร้อมในการดำเนินงานด้านการสาธารณสุขตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจดำเนินการที่เกี่ยวข้อง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ไม่มีสถานที่ในการกำจัดขยะมูลฝอย
๒. ไม่มีถังขยะในการรองรับขยะมูลฝอย
๓. ไม่มีรถยนต์จัดเก็บขยะมูลฝอย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานภาครัฐ เช่น กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดตราด อำเภอเขาสมิง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม หมู่บ้านในตำบลท่าโสม หน่วยงานราชการในพื้นที่ ร่วมกัน แก้ไขปัญหาด้านการจัดการขยะ และถือเป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม สามารถของบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ตำบลท่าโสมไม่มีสถานที่ในการบริหารจัดการขยะ เช่น สถานที่ทิ้งและกำจัดขยะ

๔.๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ให้ความสำคัญด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. ประชาชนให้ความสำคัญด้านการศึกษา

๓. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และสถานศึกษาสังกัด สพฐ. ในพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้ปกครองเด็กได้จัดส่งเด็กนักเรียนไปเรียนนอกพื้นที่

๒. ขาดวัสดุ/อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการส่งเสริมการเรียนการสอนตามยุคสมัย

๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ในการจัดการเรียนการสอน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมและให้ความสำคัญด้านการจัดการศึกษา

๒. ได้รับงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง มีข้อจำกัดในการดำเนินการ

๒. มีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น
อย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และ
พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้แก่

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗ (๖)
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖(๑๐)
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๒)
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 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)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม มาตรา ๖๘ (๑๐)
- (๕) การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ (๑๒)
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘ (๑๑)
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)
- (๙) ควบคุมประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา ๖๘ (๙)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
- (๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๑๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕ (๓)
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ อปท. มาตรา ๑๗(๓)
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสมจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสมเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : - มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน
- มาตรา ๑๖, ๑๗ ประกอบมาตรา ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม จึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการในพื้นที่ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ภารกิจรอง

๑. การสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
๒. การควบคุมอาคาร
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๕. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๗. การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๘. ส่งเสริมและบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่น
๙. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๐. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๑. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
๑๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๓. การส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๑๔. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๑๕. การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๑๖. การผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

สรุปปัญหาการกำหนดโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๔ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาของประชาชนภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจในรูปแบบของงาน และหากในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสมเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นหรือเพียงพอที่จะพิจารณาจัดตั้งเป็นกลุ่มงาน/ฝ่าย เป็นต้น และในเบื้องต้นได้กำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานบริหารการศึกษา ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๙ งานกิจการสภา ๑.๑๐ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒. กองคลัง ๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้ ๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณสุขโรค ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานบริหารการศึกษา ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๙ งานกิจการสภา ๑.๑๐ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒. กองคลัง ๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้ ๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณสุขโรค ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโลม วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสส.
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	๒	๒	t+๒	-	-	รอกрма จัดสรรตำแหน่ง
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี (นักวิชาการเงินและบัญชี ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอให้ กสด. สอบแข่งขัน
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอให้ กสด. สอบแข่งขัน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๕๒	๕๔	๕๔	๕๔	t+๒	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรากำลังและวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคณะ ๑ ชั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลาญ (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

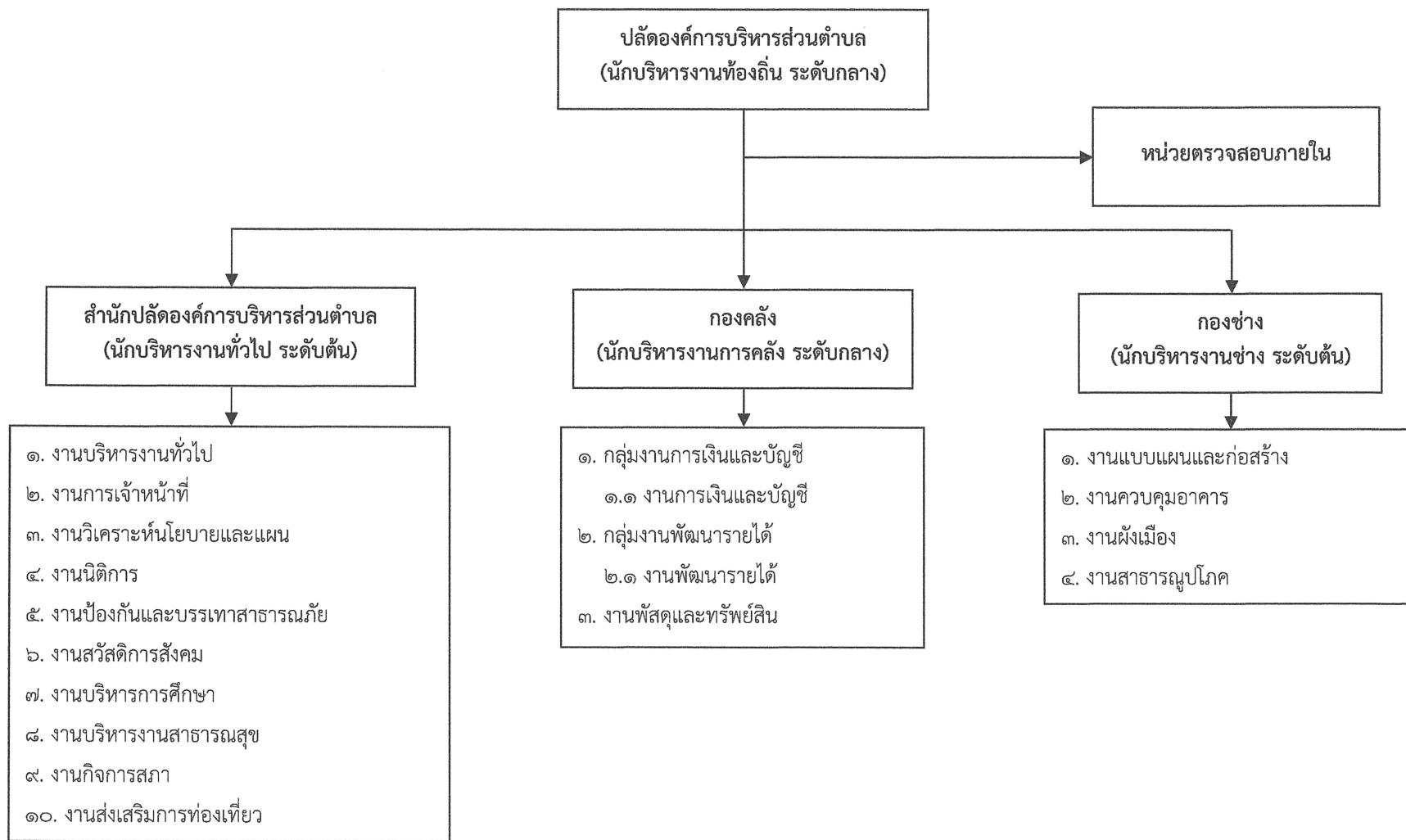
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองคลัง (๐๔)																			
๒๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๔๙๕,๐๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๖๔๕,๘๔๐	๖๖๓,๙๖๐	๖๘๓,๔๐๐	๔๑,๒๕๐	
๒๗	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี (เวช.การเงินและบัญชี)	ชพ.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม
๒๘	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุรายได้ (เวช.จัดเก็บรายได้)	ชพ.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๑๓,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๑๓,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๑๓,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๑๑,๖๔๐	ว่างเต็ม
๓๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๑๑,๖๔๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																			
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๗,๕๖๐	ว่างเต็ม
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๓,๒๔๐	ว่างเต็ม
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๗๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๙๖๐	๑๘๘,๒๘๐	๑๙๕,๘๔๐	๓,๘๘๐	ว่างให้ยุบ
๓๗	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๐	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองช่าง (๐๕)																			
๓๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
๔๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
๔๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	๒๘,๘๘๐	
๔๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้าง																			
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๖,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๓,๑๖๐	๑๘๐,๑๒๐	๑๘๗,๔๔๐	ว่างให้ยุบ	
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม	
๔๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
(๕)	รวม		๕๕	๒๖	๑๐,๖๐๖,๖๒๐	๓๘๖,๔๐๐	๕๕	๕๕	๕๕	+๒	+	+	๒๙๒,๗๔๐	๓๓๒,๕๘๐	๓๓๗,๙๘๐	๑๑,๒๘๕,๗๖๐	๑๑,๖๑๘,๓๔๐	๑๑,๔๕๗,๐๐๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																๑,๖๙๒,๘๖๔	๑,๗๔๒,๗๕๑	๑,๗๑๘,๕๕๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑๒,๙๗๘,๖๒๔	๑๓,๓๖๑,๐๙๑	๑๓,๑๗๕,๕๕๐	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๘.๔๐	๓๗.๖๕	๓๕.๓๖	

- หมายเหตุ :** ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ - บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๓,๘๐๐,๐๐๐ บาท
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๕,๔๙๐,๐๐๐ บาท = $(๓๓,๘๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๓๓,๘๐๐,๐๐๐ = ๓๕,๔๙๐,๐๐๐$
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๗,๒๖๔,๕๐๐.๐๐ บาท = $(๓๕,๐๐๔,๓๗๕ \times ๕\%) + ๓๕,๐๐๔,๓๗๕ = ๓๗,๒๖๔,๕๐๐.๐๐$
- : ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- : ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถ่ายโอน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย
- : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
- : ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- : ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม



โครงสร้างสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป	งานการเจ้าหน้าที่	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานนิติการ	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานสวัสดิการสังคม	งานบริหารการศึกษา	งานบริหารงานสาธารณสุข	งานกิจการสภา	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) ว่าง - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑) ว่าง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) ว่างให้ยุบเลิก - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๒) ว่าง ๑ อัตรา - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๒) - คนงาน (๕) ว่าง ๒ อัตรา - ยาม (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑) (ว่าง ขอใช้บัญชี กสถ.) 	<ul style="list-style-type: none"> - นิติกร ปก./ชก. (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑) ว่าง 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) ศพต.วัดท่าโสม - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) กรมจัดสรร - ครู (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒) ว่าง ๑ อัตรา ศพต.วัดสลัก - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) กรมจัดสรร - ครูผู้ช่วย (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (๑) ว่าง - คนงาน (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - คนงาน (๑) 	-

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	ผอ.ศพต.	ครู/ครูผู้ช่วย	
อัตราทั้งหมด	๑	-	-	๕	-	-	๓	-	-	๑๐	๘	๒	๒	๓๑
มีนครอง	๑	-	-	๓	-	-	๑	-	-	๖	๖	๐	๑	๑๘
อัตราว่าง	๐	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๔	๒	๒	๑	๑๓

หมายเหตุ : การสรรหาตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) (๑)



กลุ่มงานการเงินและบัญชี	กลุ่มงานพัฒนารายได้	งานพัสดุและทรัพย์สิน
หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี (นักวิชาการเงินและบัญชี ชพ.) (๑) ว่าง งานการเงินและบัญชี - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑) ว่าง - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑) ว่าง - ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (๑) ว่าง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) ว่างให้ยุบเลิก - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) ว่าง	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชพ.) (๑) ว่าง งานพัฒนารายได้ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑) ว่าง - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑) ว่าง (ขอให้ กสธ. สอบแข่งขัน) - คนงาน (๑)	งานพัสดุและทรัพย์สิน - นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑) ว่าง (ขอให้ กสธ. สอบแข่งขัน) - คนงาน (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
อัตราทั้งหมด	-	๑	-	๓	๒	-	๒	-	-	๓	๒	๑๓
มีคนครอง	-	๑	-	๐	๐	-	๐	-	-	๑	๒	๔
อัตราว่าง	-	๐	-	๓	๒	-	๒	-	-	๒	๐	๙

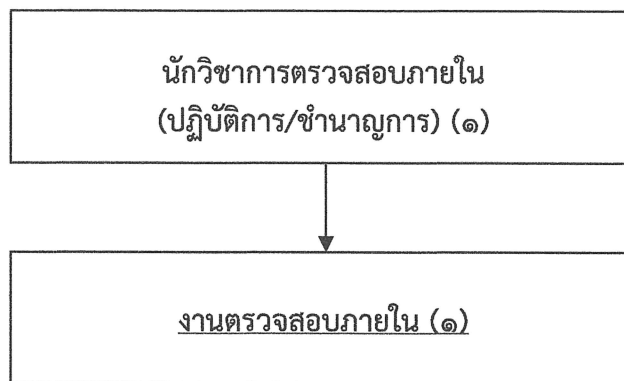
โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโฮม

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

งานแบบแผนและก่อสร้าง	งานควบคุมอาคาร	งานผังเมือง	งานสาธารณูปโภค
<ul style="list-style-type: none"> - นายช่างโยธา ปง./ชง. (๓) ว่าง ๒ อัตรา - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) ว่าง - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) ว่าง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) ว่างให้ยุบเลิก - คนงาน (๑) 	-	-	-

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
อัตราทั้งหมด	๑	-	-	-	-	-	๔	-	-	๒	๑	๘
มีครอง	๐	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	๓
อัตราว่าง	๑	-	-	-	-	-	๓	-	-	๑	๐	๕

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑) ว่าง

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
อัตราทั้งหมด	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑
มีนครอง	-	-	-	๐	-	-	-	-	-	-	-	๐
อัตรารว่าง	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑

หมายเหตุ: หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑๑. บัญชีแสดงจัดคงลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักงานปลัด อบต.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวสุณีย์ โกสกุล	ปริญญาโท	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๙,๐๐๐ ๕๕,๗๕๐x๑๒	๘๔,๐๐๐ ๗,๐๐๐x๑๒	๘๔,๐๐๐ ๗,๐๐๐x๑๒	๗๑๗,๐๐๐
๒	นางสาววันทนา ขาวคม	ปริญญาโท	๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ ๓๕,๒๒๐x๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	๕๐๖,๖๔๐
๓	นายสุเทพ พิทธิยะกุล	ปริญญาโท	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๔๐๙,๓๒๐ ๓๔,๑๑๐x๑๒	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๔	-	-	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
๕	-	-	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
๖	นางสาวสุจิตรา วงษ์จีนเพชร	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๖๒,๖๔๐ ๓๐,๒๒๐x๑๒	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๗	นายกิตตินันท์ เศรษฐไตรรัตน์	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๒๒,๒๔๐ ๑๘,๕๒๐x๑๒	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๘	-	-	๑๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
๙	-	-	๑๕-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	๑๕-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
๑๐	นายกรภข คนคล่อง	ปวส.	๑๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ.	๑๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง.	๑๔๐,๔๐๐ ๑๑,๗๐๐x๑๒	-	-	๑๔๐,๔๐๐
๑๑	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐ ๑๕,๐๐๐x๑๒	-	-	ว่างเดิม
๑๒	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐ ๑๕,๐๐๐x๑๒	-	-	ว่างเดิม
๑๓	นางสาวอมรรรัตน์ อุปเวช	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๕,๕๖๐ ๑๔,๖๓๐x๑๒	-	-	๑๗๕,๕๖๐ ว่างให้ยุบ
๑๔	นายหัสชัย นิ่มนวล	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๒๖,๔๘๐ ๑๐,๕๔๐x๑๒	-	-	๑๒๖,๔๘๐
๑๕	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ ๙,๔๐๐x๑๒	-	-	ว่างเดิม
๑๖	นายสราวุธ จันทร์หา	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑๖๒,๒๔๐ ๑๓,๕๒๐x๑๒	-	-	๑๖๒,๒๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๗	นายอัศนีัย มั่นจิตกาวิท	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑๒๖,๔๘๐ ๑๐,๕๔๐x๑๒	-	-	๑๒๖,๔๘๐
๑๘	นายวีระยุทธ มนต์สนิทธิ	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายผดุงศักดิ์ บุญวาที	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางสาวสุพัตรา เกียรติทิน	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางสาวนันทิยา จันทร์มหา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางสาวชนนิกานต์ ทองหนู่ม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	ว่างเดิม
๒๔	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นายสุนทร สุทธิธรรม	ป.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๙,๐๐๐
๒๖	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (วัดท่าโสม)	-	-	-	-	การสรรหาเมื่อได้รับ อนุมัติจากกรมฯ
๒๗	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (วัดสลัก)	-	-	-	-	การสรรหาเมื่อได้รับ อนุมัติจากกรมฯ
๒๘	นางสาวโรชา แซ่ตัน	ปริญญาตรี	๑๕๓๐๑๖๖๐๐๐๑๐	ครู	-	๑๕๓๐๑๖๖๐๐๐๑๐	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙	-	-	๑๕๓๐๑๖๖๐๐๐๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๓๐๑๖๖๐๐๐๑๑	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเดิม เงินอุดหนุน
๓๐	นางสุภาภรณ์ บุญวาที	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๑	นางสาวอาลิษา นพมาศ	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๒	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม เงินอุดหนุน

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๓	นางรัตนา พานสิน	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๔๙๕,๐๐๐ ๔๑,๒๕๐x๑๒	๖๗,๒๐๐ ๕,๖๐๐x๑๒	๖๗,๒๐๐ ๕,๖๐๐x๑๒	๖๒๙,๔๐๐
๓๔	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี (นักวิชาการเงินและบัญชี)	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี (นักวิชาการเงินและบัญชี)	ชพ.	-	-	-	ว่างเดิม
๓๕	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (นักวิชาการจัดเก็บรายได้)	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (นักวิชาการจัดเก็บรายได้)	ชพ.	-	-	-	ว่างเดิม
๓๖	-	-	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
๓๗	-	-	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
๓๘	-	-	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐
๓๙	-	-	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
๔๐	-	-	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
๔๑	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๘๐,๐๐๐ ๑๕,๐๐๐x๑๒	-	-	ว่างเดิม
๔๒	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐x๑๒	-	-	ว่างเดิม
๔๓	นางสาวเกสินี สรวมชีพ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๗๔,๐๐๐ ๑๔,๕๐๐x๑๒	-	-	๑๗๔,๐๐๐ ว่างให้ยุบ
๔๔	นางสาวเกศินี จันทร์กลม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นางสาวปิยนุช สินธุประเสริฐ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๖	-	-	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ ๕,๖๐๐x๑๒	- -	ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐
๔๗	-	-	๑๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
๔๘	-	-	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง (คนเดิมเกษียณ) ๒๙๗,๙๐๐
๔๙	นายวิชัย กสิบุสข	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๔๖,๕๖๐ ๒๘,๘๘๐x๑๒	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๕๐	-	-	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๒๙๗,๙๐๐
๕๑	นางสาวทิพย์วัลย์ กัมสันเทียะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๖,๔๔๐ ๑๓,๘๗๐x๑๒	-	-	๑๖๖,๔๔๐ ว่างให้ยุบ
๕๒	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐x๑๒	-	-	ว่างเดิม
๕๓	นางสาวมาตพร พ่วงสุข	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๔	-	-	๑๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม ๓๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดความสามารถสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. **การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล**

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีเหมาะสมและคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้บังคับในรอบถัดไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ดังนี้

๑. ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙”

๒. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิชุด สุรนนิค)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีเหมาะสมและคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการต้องให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสมจะต้องดำเนินการจัดทำและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการหรืองานภายใน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๗ งานบริหารการศึกษา
- ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๑.๙ งานกิจการสภา
- ๑.๑๐ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทางบททดลอง ประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการ กลุ่มงาน หรืองานภายใน ดังนี้

- ๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี
 - ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้
 - ๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้
- ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการหรืองานภายใน ดังนี้

๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง
๒. งานควบคุมอาคาร
๓. งานผังเมือง
๔. งานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งาน วิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งาน ประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายชัชิต สุนทวนิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโฮม

ที่ ๒๔/๒ /๒๕๖๖

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

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโฮม จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิจิต สุนทวนิช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโฮม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (งานการเจ้าหน้าที่) โทร. ๐ ๓๙๕๙ ๙๘๗๙

ที่ ตร ๗๒๘๐๑/

วันที่ ๑๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

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

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ที่ ๒๔๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ได้พิจารณาดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังเสร็จสิ้นแล้ว

สำนักปลัด (งานการเจ้าหน้าที่) ได้รับมอบหมายรวบรวมข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการข้างต้นเพื่อรายงานให้ผู้บริหารทราบตามขั้นตอน จึงขอรายงานผลการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้ทราบ เพื่อพิจารณาขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดตราด รายละเอียดตามเอกสารที่เสนอมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายสุเทพ พิทธิยะกุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด..... เห็นชอบ-รพิจารณา

(นางสาววันทนา ขาวคม)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล..... พร้อมเห็นควรพิจารณาแผนอัตรากำลังต่อไป

(นางรัตนา พานสิน)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล..... พร้อม

(นายวิจิต สุนทวนิก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (งานกาชาดเจ้าหน้าที่) โทร. ๐ ๓๙๕๕๙ ๙๘๗๙
ที่ ตร ๗๒๘๐๑/ว วันที่ ๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ทุกท่าน
และผู้ช่วยเลขานุการฯ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ได้พิจารณาการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
โดยให้มีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ที่ ๒๔๒/๒๕๖๖
ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี และผู้ช่วยเลขานุการฯ เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นางสาววันทนา ขาวคม)
หัวหน้าสำนักปลัด

-ทราบ-

(นายสุเทพ พิทธิยะกุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายพรเทพ ฌาบังवाल)

นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองช่าง

(นางรัตนา พานสิน)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

(นายวิชิต สุนทวนิก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

.....

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

.....

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

.....

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม อำเภอเขาสมิง
จังหวัดตราด

.....

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)





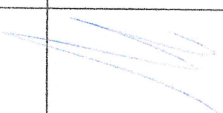
.....

.....

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๖

วันที่ ๑๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม
อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวิชิต สุนทวนิก	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม		ประธานา
๒	นางรัตนา พานสิน	ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม		กรรมการ
๓	นายพรเทพ ฉาบกังวาล	นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๔	นางสาววันทนา ขาวคม	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ และเลขานุการ
๕	นายสุเทพ พิทธิยะกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

ผู้มาประชุม

๑. นายวิชิต	สุนทวนิก	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม
๒. นางรัตนา	พานสิน	ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม
๓. นายพรเทพ	ฉาบกังวล	นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง
๔. นางสาววันทนา	ชาวคม	หัวหน้าสำนักปลัด
๕. นายสุเทพ	พิทธิยะกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม เป็นประธานในที่ประชุมได้
ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

ที่ประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ ของ อบต.ท่าโสม อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ตามคำสั่ง อบต.
ท่าโสม ที่ ๒๔๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ประธานฯ

ขอให้ทางฝ่ายเลขานุการฯ เป็นผู้ชี้แจงข้อมูลครับ

เลขานุการฯ

เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ ของ อบต.ท่าโสม ซึ่งจังหวัดตราดได้แจ้งแนวทางในการ
ดำเนินการ ตามหนังสือจังหวัดตราด ที่ ตร ๐๐๒๓.๒/ว ๔๐๗๗ ลงวันที่
๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยให้ยึดถือปฏิบัติตามแนวทางของหนังสือ
สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐
มีนาคม ๒๕๖๖ มีสาระสำคัญ ดังนี้

/๑. ให้ อบท. ...

๑. ให้ อปท. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมหมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. อปท. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดตราด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้ อปท. พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสด. ดำเนินการสรรหาหรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสด. ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราดตรวจสอบ หากไม่สรรหาและเป็นตำแหน่งว่างให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

ที่ประชุม

-รับทราบ-

เลขานุการฯ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคู่มือและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ ขอมอบให้ทางผู้ช่วยเลขานุการฯ ได้ช่วยชี้แจงรายละเอียดให้ทราบด้วย

/สำหรับ...

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น อปท. ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับหนังสือสั่งการตลอดจนต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายในด้านงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของ อบต.ท่าโสม ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ โดยกำหนดไว้ไม่เกินร้อยละสี่สิบ ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องโดยสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจกคู่มือการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ให้ อปท. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้ง อปท. (พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒) ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา อปท. นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของ อบต.ท่าโสม โดยแบ่งออกเป็น

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข คุณภาพชีวิต และสังคมอยู่ดีมีสุข
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดีและการมีส่วนร่วมของชุมชน
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริม การอนุรักษ์ และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

โดยให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้

๒. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ให้พิจารณาวิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่แล้ว จะต้องกำหนด

/ตำแหน่ง...

ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจนั้นสำเร็จเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับความต้องการกำลังคน ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม และให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ อาจอ้างอิงจากรายงานของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม เก็บสถิติจากงานสารบรรณ หรือเอกสารที่ได้จัดทำในส่วนราชการนั้น ใช้ประกอบการพิจารณาว่าจะต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมแล้วจำนวนเท่าใดประเภทตำแหน่งและระดับ และจะต้องสอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้น ให้รวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี จะมีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีพิเศษให้ปิดเป็นจำนวนเต็มได้ โดยให้พิจารณาตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และสำรวจอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เช่น การเกษียณอายุราชการ ลาออก ครบอายุสัญญาจ้าง เป็นต้น และให้พิจารณาเปรียบเทียบอัตรากำลังของท้องถิ่นกับท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด ฯลฯ

๓. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

ทั้งนี้ ทางฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการแจ้งให้ส่วนราชการทั้งหมดรับทราบถึงแนวทางและขั้นตอนข้างต้นด้วยแล้วเพื่อประกอบการพิจารณา และได้สรุปแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่มีอยู่เดิม ดังนี้

/กรอบ...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอ กสถ. กำหนดเพิ่ม
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับลด
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
<u>กองคลัง (๑๔)</u>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี	-	-	-	๑	-	-	+๑	ว่าง
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้	-	-	-	๑	-	-	+๑	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	-	-	-	๑	-	-	+๑	ว่าง
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอ กสถ.
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	-	-	-	๑	-	-	+๑	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอ กสถ.
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	-	-	-	๑	-	-	+๑	ว่าง
คนงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
<u>กองช่าง (๑๕)</u>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๓	-	-	+๑	ว่าง ๑
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	-	-	๑	-	-	+๑	ว่าง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
รวม	๔๑	๔๘	๔๙	๕๘	+๗	+๑	+๙	

ที่ประชุม	-รับทราบ-
ประธานฯ	เมื่อที่ประชุมได้รับทราบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเบื้องต้นแล้ว ขอให้ที่ประชุมพิจารณาดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วยครับ
ผู้ช่วยเลขานุการฯ	<p>ขอเสนอให้นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓) ซึ่งเป็นฉบับล่าสุด มาจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ อบต.ท่าโสม เนื่องจากได้มีการวิเคราะห์และคำนึงถึงภารกิจตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาตามแผนพัฒนาของ อบต. อำนาจหน้าที่ท้องถิ่น ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไว้เรียบร้อยแล้ว สามารถนำมาใช้ในวงระยะ ๓ ปี ชำรงหน้าได้</p> <p>ในส่วนที่เห็นว่าควรมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่ง ให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ก็ขอนำเสนอข้อมูลให้ที่ประชุมได้ทราบเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาครับ</p>
หัวหน้าสำนักปลัด	เห็นด้วยกับทางผู้ช่วยเลขานุการฯ ที่นำเสนอข้อมูลมา ซึ่งได้มีการวิเคราะห์ตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องเรียบร้อยแล้ว
ผอ.กองคลัง	เห็นด้วยกับทางผู้ช่วยเลขานุการฯ ถือว่ามีความเหมาะสมดีแล้ว
ผอ.กองช่าง	เห็นด้วยกับทางผู้ช่วยเลขานุการฯ ที่นำเสนอครับ
ประธานฯ ที่ประชุม	มีท่านใดมีข้อเสนอหรือเพิ่มเติมอีกหรือไม่ -ไม่มี-
ประธานฯ	เมื่อที่ประชุมได้พิจารณาแล้วและไม่มีข้อเสนอเพิ่มเติมอื่นใด ก็ขอมติในที่ประชุมด้วยครับ
มติที่ประชุม	<p>มีมติเห็นชอบนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓) มาจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ อบต.ท่าโสม ตามแนวทางที่เกี่ยวข้องและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ อบต. ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยที่ประชุมขอมอบให้ทางฝ่ายเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ ไปดำเนินการที่เกี่ยวข้อง เพื่อรายงานเสนอ ก.อบต.จังหวัดตราด พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศบังคับใช้ต่อไป</p> <p>/เรื่องอื่น ๆ ...</p>

ระเบียบวาระที่ ๔
ที่ประชุม

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)
-ไม่มี-

ประธานฯ

มีกรรมการฯ ท่านใด จะเสนอเรื่องเกี่ยวกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลท่าโสม อีกหรือไม่

ที่ประชุม

-ไม่มี-

ประธานฯ

เมื่อไม่มีข้อราชการหรือเรื่องเสนอแนะเพิ่มเติม ก็ขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาววันทนา ชาวคม)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายวิชุด สุนทวนิช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

