



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓ - ๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖ - ๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕ - ๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘ - ๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕ - ๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑ - ๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖ - ๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑ - ๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔ - ๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ 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 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงาน หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลท่าโสม เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป 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 การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน 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 อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายเทองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น - การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ 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

- ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยในพื้นที่
- ปัญหาแหล่งกำจัดขยะมูลฝอย
- ปัญหามลพิษด้านการปศุสัตว์

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้แก่

- ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
- ปัญหาการย้ายสถานที่เรียนของเด็กในพื้นที่
- กลุ่มอาชีพอาจขาดความรู้/ความชำนาญในการประกอบอาชีพ ขาดการรวมกลุ่ม ฯ

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 4G - 5G 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 กลุ่มอาสา อื่น ๆ
- ๔.๔ ให้มีเครื่องมือ-เครื่องใช้ในการบริการประชาชนที่เพียงพอ
- ๔.๕ ให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการบริการ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

- ๕.๑ จัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์ในพื้นที่
- ๕.๒ รณรงค์เพื่อการอนุรักษ์และฟื้นฟูรักษาสภาพแวดล้อม 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 แก้ไขปัญหามลพิษ ด้านการปศุสัตว์, น้ำเสีย, กลิ่น เป็นต้น
- ๖.๔ อบรมให้ความรู้ทางโภชนาการ/อนามัย แก่แม่ เด็ก และคนชรา
- ๖.๕ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๖.๖ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๖.๗ ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- ๖.๘ รณรงค์ป้องกันและกำจัดยุงลาย
- ๖.๙ รณรงค์และป้องกันโรคติดต่อต่าง ๆ เช่น โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19), โรคอหิวาต์ในสุกร เป็นต้น
- 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 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ได้กำหนดยุทธศาสตร์ตามอำนาจหน้าที่แบ่งออกเป็น ๖ ด้าน โดยมีภารกิจและกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ดังนี้

บทวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ กิจกรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

ภารกิจตามยุทธศาสตร์/ แนวทางการพัฒนา	จำนวน โครงการ ปี ๒๕๖๑	จำนวน โครงการ ปี ๒๕๖๒	จำนวน โครงการ ปี ๒๕๖๓	จำนวน โครงการ ปี ๒๕๖๔	จำนวน โครงการ ปี ๒๕๖๕	ส่วนราชการที่ รับผิดชอบ
๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุข คุณภาพชีวิต และสังคมอยู่ดีมีสุข	๔๙	๔๗	๓๗	๓๐	๒๙	สำนักปลัด/ กองคลัง
๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน	๔๙	๓๗	๕๗	๓๕	๒๔	กองช่าง/ สำนักปลัด/ กองคลัง
๓) ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๓๖	๔๓	๔๑	๓๐	๒๙	สำนักปลัด/ กองช่าง/ กองคลัง
๔) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการที่ดี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ การมีส่วนร่วมของประชาชน	๘	๗	๑๑	๑๒	๑๐	สำนักปลัด/ กองช่าง/ กองคลัง
๕) ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริม การอนุรักษ์ และการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕	๘	๑๑	๑๒	๑๓	สำนักปลัด/ กองคลัง/ กองช่าง
๖) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว	๒	๒	๙	๑๔	๑๐	สำนักปลัด/ กองคลัง/ กองช่าง

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)

ประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโลม

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 เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโลม และจังหวัดตราด
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโลม มีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลัก และถนนสายรองได้อย่างสะดวก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโลม มีท่าอากาศยานตราดตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๓ บ้านสลัก ตำบลท่าโลม อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ติดต่อระหว่างตำบลบางปิด อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด และสามารถเดินทางไปยังท่าเรือ เพื่อข้ามไปยังอำเภอเกาะช้าง จังหวัดตราด ได้อย่างสะดวก

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโลมมีงบประมาณที่จำกัด
๒. อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานราชการ เช่น กรมทางหลวง ให้การสนับสนุนงบประมาณในการก่อสร้างถนน และปรับปรุงซ่อมแซมถนนสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และกรมทรัพยากรน้ำ องค์การบริหารส่วนจังหวัดตราด ฯลฯ ให้การสนับสนุนการก่อสร้างถนนลาดยาง, ถนนคอนกรีต และการขุดลอกคลองสาธารณะประโยชน์ในการใช้น้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒. การคมนาคมขนส่งจากระบบรถทุกเกินน้ำหนักจากภายในและภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม มีการจัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมพัฒนา กลุ่มอาชีพในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง
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. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนา กลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔.๓ ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหาร ผู้นำ สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม และกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณ สนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม สนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ ประเพณีบุญ ๑๒ เดือน ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา เป็นต้น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมไม่ถูกต้องชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังขาดความสนใจหรือความจริงจัง 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. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหา ความเดือดร้อน 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) ทำให้เกิดการพัฒนาองค์กร

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. ในตำบลท่าโสมมีทรัพยากรป่าชายเลนเป็นแหล่งเพาะพันธุ์สัตว์น้ำและแหล่งอาหาร

ประชาชนจึงให้การดูแลและรักษาทรัพยากรป่าชายเลน

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 อำเภอลำสมิง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม หมู่บ้านในตำบลท่าโสม หน่วยงานราชการในพื้นที่ ร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านการจัดการขยะ 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. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 ศิลปวัฒนธรรม 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) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น 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 ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทำไ้ได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทำไ้จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลทำไ้เป็นสำคัญ

หมายเหตุ : - มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน

- มาตรา ๑๖, ๑๗ ประกอบมาตรา ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ 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 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างส่วนราชการสำนักปลัด อบต. ในปัจจุบัน ดังนี้

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานนโยบายและแผน
- (๓) งานกฎหมายและคดี
- (๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) งานสวัสดิการสังคม
- (๖) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๗) งานส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๘) งานกิจการสภา

สรุปปัญหา สำนักปลัด อบต. ได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป งานด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานโครงการเพิ่มศักยภาพภาคการท่องเที่ยวและบริการ งานสวัสดิการสังคมที่จะต้องรองรับงานการพัฒนาคนและชุมชนให้มีคุณภาพโดยการจัดการสังคมให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน และงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่จะต้องรองรับงานประเทศไทยไร้ขยะตามแนวทางพระราชรัฐ ๓ Rs ในกรอบแนวการดำเนินงานไทยแลนด์ ๔.๐ ซึ่งมีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดตราด จึงมีผลกระทบให้สำนักปลัด อบต.ท่าโสม มีภารกิจและปริมาณงานจำนวนมาก

สรุปแนวทางการแก้ไขปัญหา นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น จึงกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้น มีผู้บังคับบัญชาดูแลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล ผู้บริหารท้องถิ่น และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มและปรับลด เพื่อรองรับปริมาณงานภารกิจที่เพิ่มขึ้นและสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

การกำหนดตำแหน่งในปัจจุบัน

สำนักปลัด อบต. มีผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รวมทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา ได้แก่

(๑) งานบริหารงานทั่วไป

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา

- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่างเต็ม)
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่างเต็ม)

พนักงานจ้าง ๑๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- พนักงานขับรถยนต์
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
- พนักงานประจำรถดับเพลิง (ว่างเต็ม)
- คนงาน
- ยาม

(๒) งานนโยบายและแผน

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่างเต็ม)

พนักงานจ้าง - อัตรา

- ไม่มี -

(๓) งานกฎหมายและคดี

พนักงานส่วนตำบล จำนวน - อัตรา

- ไม่มี -

พนักงานจ้าง - อัตรา

- ไม่มี -

(๔) งานกิจการสภา

พนักงานส่วนตำบล จำนวน - อัตรา

- ไม่มี -

พนักงานจ้าง ๑ อัตรา

- คนงาน

(๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่างเต็ม)

พนักงานจ้าง - อัตรา

- ไม่มี-

(๖) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ

พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา

-ครู

-ครูผู้ดูแลเด็ก (ว่างเต็ม)

พนักงานจ้าง ๓ อัตรา

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ว่าง ๑ อัตรา)

(๗) งานสวัสดิการสังคม

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ

พนักงานจ้าง - อัตรา

- ไม่มี -

(๘) งานส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

- นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ

พนักงานจ้าง ๑ อัตรา

- คนงาน

แนวทางการแก้ไขปัญหา มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ดังนี้

๑. ตำแหน่งนิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงปี ๒๕๖๕ เพื่อรองรับปริมาณงานด้านกฎหมายและคดีความ

๒. ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงปี ๒๕๖๔ เพื่อรองรับปริมาณงานเพิ่มขึ้นและงานที่จำเป็นภายในสำนักปลัด

ยุบเลิกตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ในปี ๒๕๖๔ และยุบเลิกตำแหน่งพนักงานประจำระดับเพลิง (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา ในปี ๒๕๖๔ ซึ่งเดิมเป็นตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมขององค์กร

๒. กองคลัง หน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุก ประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการกองคลังในปัจจุบัน ดังนี้

- (๑) งานการเงิน
- (๒) งานบัญชี
- (๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

สรุปปัญหา เนื่องจากกองคลังมีการเปลี่ยนแปลงด้านระเบียบ กฎหมาย ที่ใช้บังคับ กับราชการส่วนท้องถิ่น เช่น พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้ ยกเลิกบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐและข้อกำหนดใด ๆ ของหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ภายใต้ บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้, พระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่บัญญัติใช้ขึ้นใหม่ ซึ่งให้ ยกเลิกพระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พุทธศักราช ๒๔๗๕ และพระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘ จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีแก่ทางราชการ โดยไม่ มีผลกระทบต่อการทำงานที่ต้องอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ประชาชน ประกอบกับกองคลัง มีตำแหน่ง ว่างไม่มีคนครอง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสมได้มอบหมายให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสรรหาแล้ว แต่ยังไม่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งให้ จึงไม่มีบุคลากรที่มีหน้าที่โดยตรงมาปฏิบัติงาน ทำให้ปัจจุบันมีปัญหาด้าน บุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

สรุปแนวทางการแก้ไขปัญหา นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น กำหนดให้งานของกองคลังที่ เกี่ยวข้องกับการเงินและบัญชี งานพัสดุ หรืองานภาษี มีความถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย สามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อรองรับการตรวจสอบ จากหน่วยตรวจสอบต่าง ๆ ได้โดยไม่เกิดความเสียหายหรือข้อทักท้วง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อรองรับปริมาณงานตามภารกิจและสามารถบริหารงบประมาณเป็นไปตามกฎหมาย

การกำหนดตำแหน่งในปัจจุบัน

กองคลัง มีผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รวมทั้งสิ้น ๖ อัตรา ได้แก่

(๑) งานการเงิน

(๒) งานบัญชี

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่างเต็ม)

พนักงานจ้าง ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

(๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน - อัตรา

- ไม่มี -

พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

- คนงาน

(๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่างเดิม)

พนักงานจ้าง - อัตรา

- ไม่มี -

แนวทางการแก้ไขปัญหา มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ดังนี้

๑. ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา คาดว่าจะต้องใช้ในชวงปี ๒๕๖๔ เพื่อรองรับปริมาณงานด้านการเงินและบัญชี

๒. ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา คาดว่าจะต้องใช้ในชวงปี ๒๕๖๔ เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

๓. ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา คาดว่าจะต้องใช้ในชวงปี ๒๕๖๔ เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานด้านภาษี

๔. ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา คาดว่าจะต้องใช้ในชวงปี ๒๕๖๔ เพื่อรองรับปริมาณงานธุรการและปฏิบัติงานที่จำเป็นภายในกองคลัง

๕. ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา คาดว่าจะต้องใช้ในชวงปี ๒๕๖๔ เพื่อรองรับปริมาณงานและปฏิบัติงานที่จำเป็นภายในกองคลัง

ยุบเลิกตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ในปี ๒๕๖๔, ยุบเลิกตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ในปี ๒๕๖๔ และยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา ในปี ๒๕๖๔ เดิมเป็นตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง เป็นการปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ องค์กร ปริมาณงานที่เพิ่ม และควบคุมวงเงินงบประมาณ

๓. กองช่าง หน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการกองช่างในปัจจุบัน ดังนี้

- (๑) งานก่อสร้าง
- (๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- (๓) งานผังเมือง
- (๔) งานประสานสาธารณูปโภค

สรุปปัญหา ปัจจุบันกองช่างมีปริมาณงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน งานประสานสาธารณูปโภค และงานประสานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง มีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า ไม่ทันต่อสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น การบริหารงานภายในส่วนราชการของกองช่างเกิดปัญหาด้านกำลังคน งานตามภารกิจไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

สรุปแนวทางการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารท้องถิ่น มีนโยบายให้งานของกองช่างดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายและภารกิจที่กำหนด ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย ดำเนินการควบคู่กัน เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันต่อสภาพปัญหาในพื้นที่ ความต้องการ สถานการณ์ จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ปรับลดตำแหน่ง เพื่อรองรับปริมาณงานและการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด

การกำหนดตำแหน่งในปัจจุบัน

กองช่าง มีผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รวมทั้งสิ้น ๗ อัตรา ได้แก่

ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม รายงานตำแหน่งว่างให้ ก.กลาง เป็นผู้ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง แต่ยังไม่ได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งที่ว่างนี้

(๑) งานก่อสร้าง

(๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร

(๓) งานผังเมือง

(๔) งานประสานสาธารณูปโภค

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งนายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่างเดิม ๑ อัตรา)

พนักงานจ้าง ๓ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, ผู้ช่วยนายช่างโยธา, คนงาน

แนวทางการแก้ไขปัญหา มีความจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

ยุบเลิกตำแหน่งนายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ในปี ๒๕๖๔ เดิมเป็นตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง เป็นปรับตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ องค์กร และการควบคุมวงเงินงบประมาณ

บทวิเคราะห์ประเมินกำลังคนและความต้องการกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ได้วิเคราะห์การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดว่าจะมีปริมาณงานเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี และได้ดำเนินการสำรวจจำนวนอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้าง หรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการ ลาออก หรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี ว่าจะต้องกำหนดตำแหน่งใด จำนวน หรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย จะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑. สถิติปริมาณงานของส่วนราชการ

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นจากการรายงานผลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่าภารกิจในแต่ละด้านนั้นจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังอย่างไรและจำนวนเท่าใด สถิติที่นำมาใช้ประกอบเป็นข้อมูล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการ		หมายเหตุ
	จำนวนโครงการที่ปรากฏอยู่ในแผน	จำนวนโครงการที่ได้ปฏิบัติ	
๑. การพัฒนาสาธารณสุข คุณภาพชีวิต และสังคมอยู่ดีมีสุข	๔๗	๒๑	
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๓๗	๑๑	
๓. การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๔๓	๒๓	
๔. การบริหารจัดการที่ดีของ อปท. และการมีส่วนร่วมของประชาชน	๗	๔	
๕. การส่งเสริม การอนุรักษ์และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๘	๓	
๖. การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๒	๑	
รวม	๑๔๔	๖๓	

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต., กองคลัง และกองช่าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รวมทั้งสิ้นจำนวน ๔๒ อัตรากำลัง เนื่องจากที่ผ่านมามององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น พร้อมทั้งยุบเลิกตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน เป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม มีความประสงค์กำหนดภารกิจด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวเพิ่ม จึงกำหนดให้มีงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว ให้อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักปลัด อบต. งานบริหารงานทั่วไป และกำหนดกรอบโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานอาคารสถานที่ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานรัฐพิธี - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานอาคารสถานที่ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานรัฐพิธี - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานนิติกรรมและสัญญาต่าง ๆ - งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะ - งานทะเบียนพาณิชย์ งานระเบียบต่าง ๆ ของทุกส่วน <p><u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ อปพร. - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณะประโยชน์ <p><u>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเรื้อรัง - งานแผนพัฒนาชุมชน - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ 	<p><u>๑.๓ งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานนิติกรรมและสัญญาต่าง ๆ - งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะ - งานทะเบียนพาณิชย์ งานระเบียบต่าง ๆ ของทุกส่วน <p><u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ อปพร. - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณะประโยชน์ <p><u>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเรื้อรัง - งานแผนพัฒนาชุมชน - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและอนุบาล - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมพัฒนา สนับสนุนการศึกษา - งานส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานธุรการ 	<p><u>๑.๖ งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและอนุบาล - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมพัฒนา สนับสนุนการศึกษา - งานส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานธุรการ 	
<p><u>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด 	<p><u>๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด 	
<p><u>๑.๘ งานกิจการสภาฯ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ 	<p><u>๑.๘ งานกิจการสภาฯ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ 	
<p><u>๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานแผน ข้อมูล สถิติ ฯลฯ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ 	<p><u>๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานแผน ข้อมูล สถิติ ฯลฯ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่แม่บท - งานข้อมูลภาคสนาม - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานธุรการ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่แม่บท - งานข้อมูลภาคสนาม - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานธุรการ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน ไฟฟ้า ประปา สะพาน ท่อระบายน้ำ ฯลฯ - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางแผนผังพัฒนาเมือง <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานธุรการ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน ไฟฟ้า ประปา สะพาน ท่อระบายน้ำ ฯลฯ - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางแผนผังพัฒนาเมือง <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานธุรการ 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นภาระที่เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกร ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก ๑๖1	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานประจำรถดับเพลิง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ *	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน *	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๔๑	๔๒	๔๓	๔๓	+๑	+๑		



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคณะ ๑ ชั้น ของอัตรากำลังเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรากำลังเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนดหาร 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.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตร่าไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๗๐,๒๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๗๑,๑๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๓๙,๑๙๐
	สำนักปลัด อบต. (๑๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๕,๓๒๐	๔๖๘,๖๔๐	๓๑,๘๘๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๒๙,๖๘๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๕	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๖๒๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๖๐๐	๖๔๙,๐๘๐	๖๗๐,๐๘๐	๖๙๑,๖๘๐	๕๒,๓๗๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๓๑๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๔๙,๕๖๐	๒๖,๕๐๐
๘	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๑๖,๒๒๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๗๒๐	๑๗๒,๔๔๐	๑๗๙,๔๐๐	๑๓,๒๗๐
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๔๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๔๘๐	๑๕๙,๗๒๐	๑๖๖,๒๐๐	๑๒,๒๘๐
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	๙,๗๓๐
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)		๑	๑	๑๔๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๑๕๕,๘๘๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๒,๔๙๐
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	๙,๗๓๐
๑๖	คนงาน		๗	๗	๗๕๖,๐๐๐	๐	๗	๗	๗	-	-	-	๐	๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

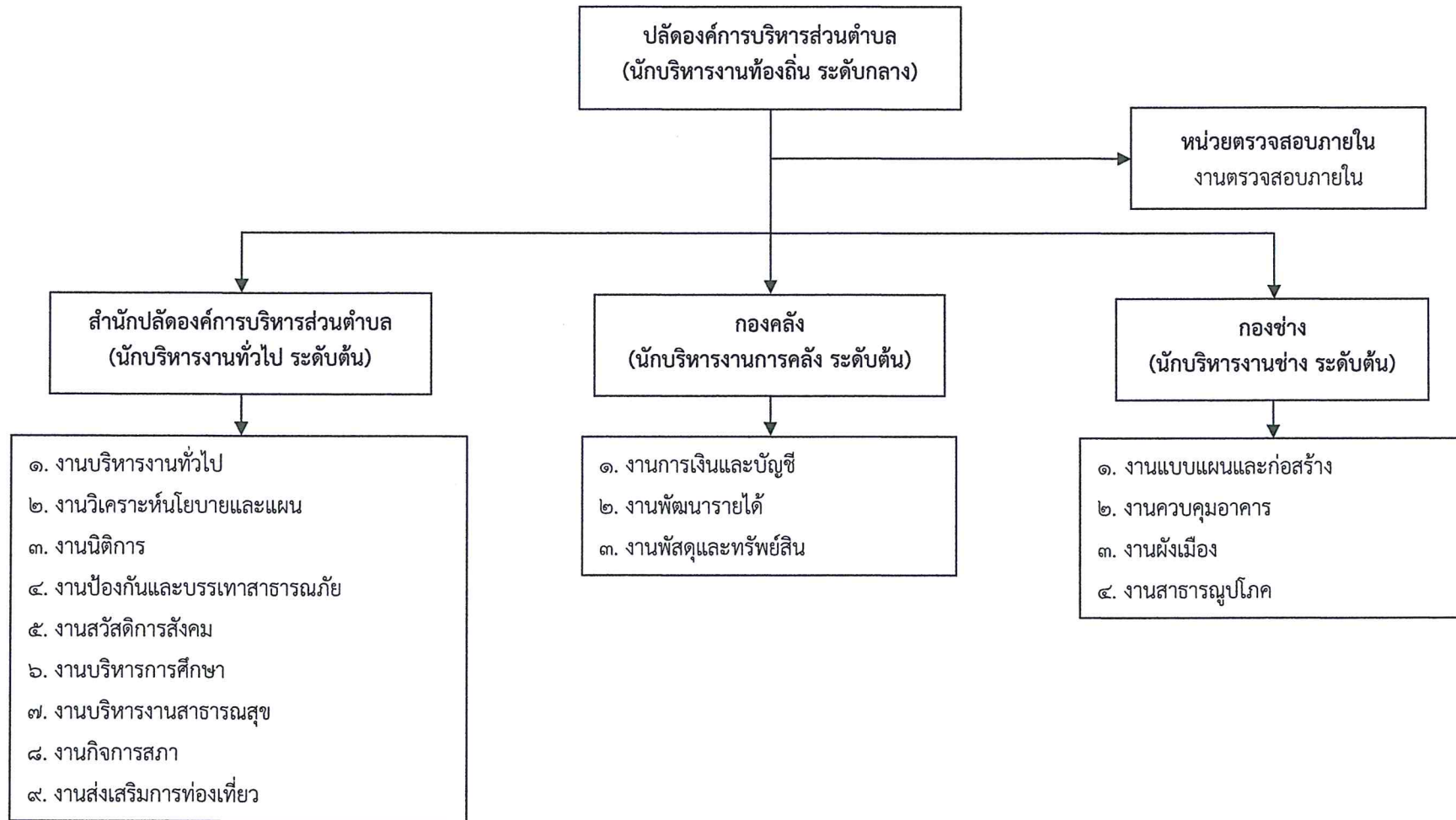
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																			
๑๘	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๙	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)		๓	๒	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	กองคลัง (๑๔)																			
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๓๖,๘๖๐	
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓,๖๐๐	กำหนดเพิ่ม
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓,๖๐๐	กำหนดเพิ่ม
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๑,๐๒๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง																			
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๕,๖๐๐	กำหนดเพิ่ม
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๕๗,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๗๗,๔๘๐	๖,๖๐๐	๑๓,๑๔๐
๒๗	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๐	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง (๑๕)																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๙	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๒๘,๔๓๐
๓๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๒๕,๖๖๐
	พนักงานจ้าง																		
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	๑๒,๕๗๐
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๔๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๔๐๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	๑๒,๔๕๐
๓๓	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๓๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
	รวม		๔๓	๓๐	๗,๑๒๒,๒๔๐	๒๙๔,๐๐๐	๔๒	๔๓	๔๓	+๕	+๑	-	๑,๗๑๑,๐๘๐	๖๑๗,๘๒๐	๒๗๘,๘๒๐	๙,๑๒๗,๓๒๐	๙,๗๔๕,๑๔๐	๑๐,๐๒๓,๙๖๐	
๖	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๓๖๙,๐๙๘	๑,๔๖๑,๗๗๑	๑,๕๐๓,๕๙๔	
๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๔๙๖,๔๑๘	๑๑,๒๐๖,๙๑๑	๑๑,๕๒๗,๕๕๔	
๘	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๔.๑๙	๓๓.๑๑	๓๒.๔๔	

- หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนาอนุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ๓๐,๗๐๐,๐๐๐ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๐,๗๐๐,๐๐๐ บาท = $(๓๐,๕๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๓๐,๕๐๐,๐๐๐ = ๓๒,๒๓๕,๐๐๐$
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๓,๘๔๖,๗๕๐ บาท = $(๓๒,๐๒๕,๐๐๐ \times ๕\%) + ๓๒,๐๒๕,๐๐๐ = ๓๓,๘๔๖,๗๕๐$
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๕,๕๓๙,๐๘๗.๕๐ บาท = $(๓๒,๐๒๕,๐๐๐ \times ๕\%) + ๓๒,๐๒๕,๐๐๐ = ๓๕,๕๓๙,๐๘๗.๕๐$
- : ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุม)
- : ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย
- : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)
- : ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- : ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม (ประเภทสามัญ)



โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานนิติกร	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานสวัสดิการสังคม	งานบริหารการศึกษา	งานบริหารงานสาธารณสุข	งานกิจการสภา	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
<ul style="list-style-type: none"> - นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๒) - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๒) - คนงาน (๕) - ยาม (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑) 	<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) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) - ครู (๑) - ครูผู้ดูแลเด็ก (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑) - คนงาน (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - คนงาน (๑) 	-

ระดับ/ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู ค.ศ. ๑-๓	ครูผู้ช่วย/ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	๒	๔	-	-	๒	๑	๑	๘	๘	๒๗

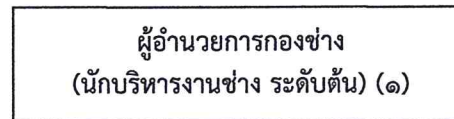
โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

งานการเงินและบัญชี	งานพัฒนารายได้	งานพัสดุและทรัพย์สิน
<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑) - คนงาน (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑) - คนงาน (๑)

ระดับ/ ประเภท	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	๑	๒	๒	๘

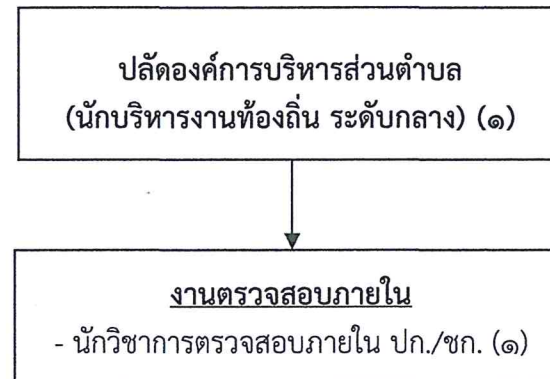
โครงสร้างกองช่าง



งานแบบแผนและก่อสร้าง	งานควบคุมอาคาร	งานผังเมือง	งานสาธารณูปโภค
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๒) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) - คนงาน (๑)	-	-	-

ระดับ/ ประเภท	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	-	-	-	๒	-	๒	๑	๖

หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ/ ประเภท	บริหาร ท้องถิ่น	อำนวยการ ท้องถิ่น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒

หมายเหตุ: หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางสาวสุนีย์ โกสกุล	ปริญญาโท	๑๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗๐,๒๘๐ (๓๙,๑๙๐×๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐×๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐×๑๒)	๖๓๘,๒๘๐
๒	นางสาววันทนา ขาวคม	ปริญญาโท	๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๕๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐
๓	นายสุเทพ พิทธิยะกุล	ปริญญาโท	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐×๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๔	-	-	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๕	-	-	-	-	-	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖	นางอรชร สุนทวนิก	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๖๒๘,๔๔๐ (๕๒,๓๗๐×๑๒)	-	-	๖๒๘,๔๔๐
๗	นางสาวสุจิตรา วงษ์จีนเพชร	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๑๘,๐๐๐ (๒๖,๕๐๐×๑๒)	-	-	๓๑๘,๐๐๐
๘	นายกิตติพันธ์ เศรษฐไตรรัตน์	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐×๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๔๐
๙	-	-	๑๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๑๐	-	-	๑๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๑	นางสาวอมรรรัตน์ อุปเวช	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๙,๒๔๐ (๑๓,๒๗๐×๑๒)	-	-	๑๕๙,๒๔๐
๑๒	นายสันหัต จินตวงศ์	ม.ต้น	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๔๗,๔๘๐ (๑๒,๒๙๐×๑๒)	-	-	๑๔๗,๔๘๐
๑๓	นายหัสสัย นิมมวล	ม.ต้น	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๑๖,๗๖๐ (๙,๗๓๐×๑๒)	-	-	๑๑๖,๗๖๐
๑๔	นายสราวุธ จันทร์หา	ม.ปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑๔๙,๘๘๐ (๑๒,๔๙๐×๑๒)	-	-	๑๔๙,๘๘๐
๑๕	นายอัศนี มั่นจิกรวิท	ม.ต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑๑๖,๗๖๐ (๙,๗๓๐×๑๒)	-	-	๑๑๖,๗๖๐
๑๖	นายณัฐพงษ์ ดวงโต	ม.ต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายวีระยุทธ มนต์สนธิ	ม.ต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายผดุงศักดิ์ บุญวาที	ม.ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นางสาวสุพัตรา เกียรติทิน	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางสาวนันทิยา จันทร์มหา	ม.ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางสาวกัญจรา สายสังข์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางสาวสุนันท์ สมธวัช	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายสุนทร สุทธิธรรม	ป.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นางสาวลโรชา แซ่ตัน	ปริญญาตรี	๑๕๓๐๑๖๖๐๐๑๐๐	ครู	คศ.๑	๑๕๓๐๑๖๖๐๐๑๐๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๕	-	-	๑๕๓๐๑๖๖๐๐๑๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๓๐๑๖๖๐๐๑๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(ว่างเต็ม) จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๖	นางสุภาภรณ์ บุญวาที	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๗	นางสาวอาลิษา นพมาศ	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๘	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(ว่างเต็ม) จ่ายจากเงินอุดหนุน

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ		
๒๙	นางสาวรัตนา พานลิน	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐	
๓๐	-	-	-	-	-	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๑	-	-	-	-	-	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๒	-	-	-	-	-	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๓	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๔	นางสาวเกลินี สรรวมชีพ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๕๗,๖๘๐ (๑๓,๑๔๐×๑๒)	-	-	๑๕๗,๖๘๐	
๓๕	นางสาวเกศินี จันทร์กลม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	นางสาวปิยนุช สันธประเสริฐ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ		
๓๗	-	-	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐	
๓๘	นายพรเทพ ฉาบแก้ว	ปวส.	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐×๑๒)	-	-	๓๔๑,๑๖๐	
๓๙	นายธวัชชัย กลีบสุข	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐×๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๒๐	
๔๐	นางสาวทิพย์วิไลย์ ก้านสันติยะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๘๔๐ (๑๒,๕๗๐×๑๒)	-	-	๑๕๐,๘๔๐	
๔๑	นางสาวลลิตา พลเยี่ยม	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๙,๔๐๐ (๑๒,๔๕๐×๑๒)	-	-	๑๔๙,๔๐๐	
๔๒	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	ว่างเดิม	
๔๓	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	๑๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

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 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสมได้ตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

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

๓. องค์กรที่มีขีดความสามารถสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง 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

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. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
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. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

ด้วย ก.อบต.จังหวัดตราด ได้ประกาศแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม มีหน่วยตรวจสอบภายในซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายวิจิต สุนทวนิช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นิติกร ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานประจำรถดับเพลิง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๔๑	๔๒	๔๓	๔๓	+๑	+๑	-	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

ด้วย ก.อบต.จังหวัดตราด ได้ประกาศแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๔ จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

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

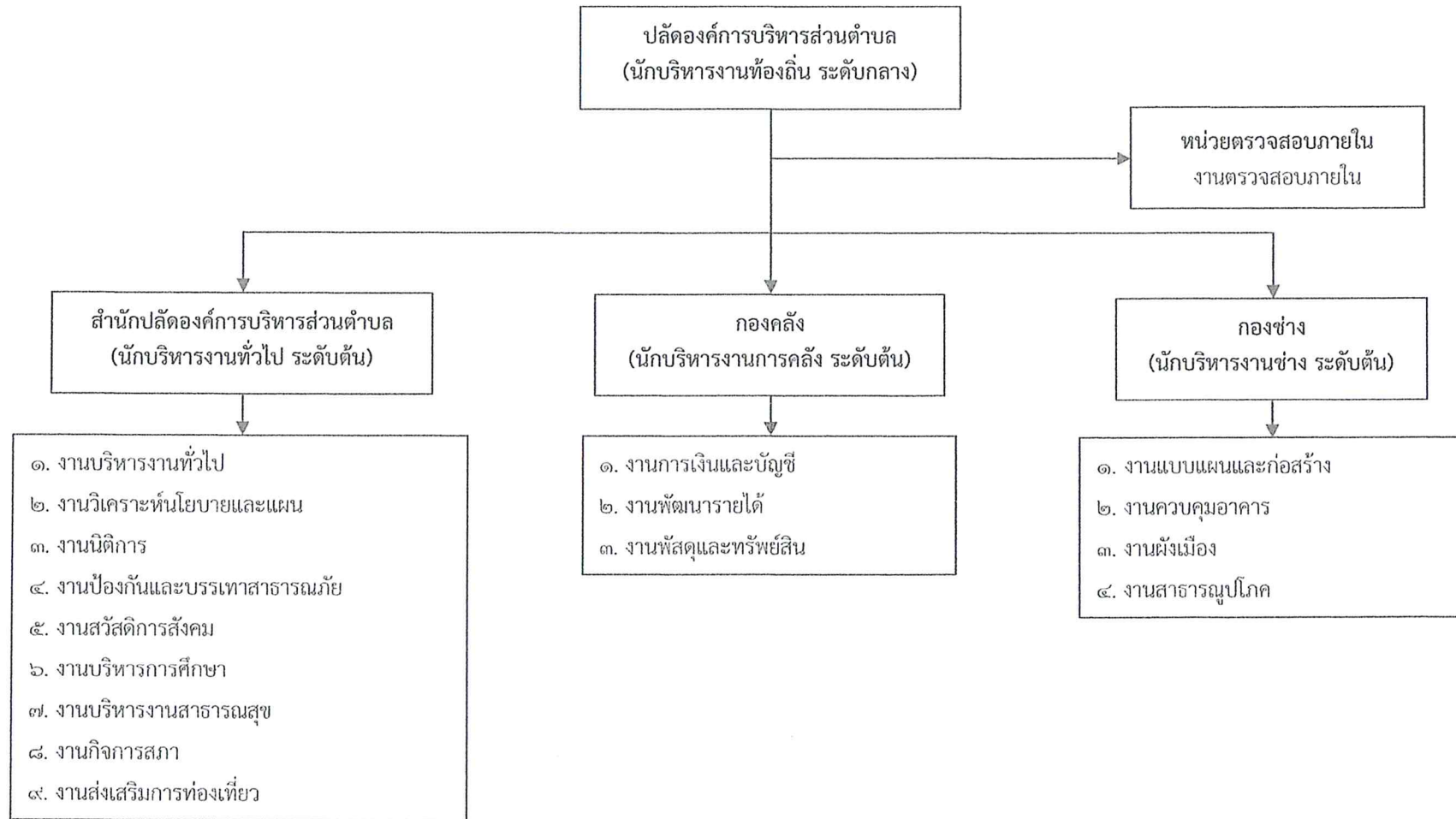
ให้ส่วนราชการตาม ๑ - ๓ มีฐานะเป็นกอง และ ๔ เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายวิฑิต สุนทวนิค)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม (ประเภทสามัญ)



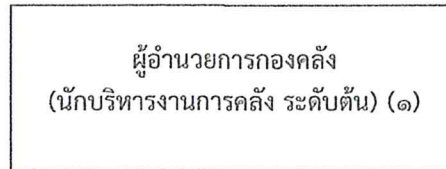
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานนิติการ	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานสวัสดิการสังคม	งานบริหารการศึกษา	งานบริหารงานสาธารณสุข	งานกิจการสภา	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
<ul style="list-style-type: none"> - นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑) - เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง./ชง. (๑) - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๒) - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๒) - คนงาน (๕) - ยาม (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นิติกร ปก./ชก. (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) - ครู (๑) - ครูผู้ดูแลเด็ก (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๑) - คนงาน (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - คนงาน (๑) 	-

ระดับ/ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู ก.ศ. ๑-๓	ครูผู้ช่วย/ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	๒	๔	-	-	๒	๑	๑	๘	๘	๒๗

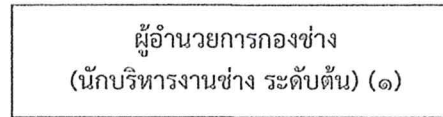
โครงสร้างกองคลัง



งานการเงินและบัญชี	งานพัฒนารายได้	งานพัสดุและทรัพย์สิน
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (๑) - คนงาน (๑)	- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑) - คนงาน (๑)

ระดับ/ ประเภท	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	๑	๒	๒	๘

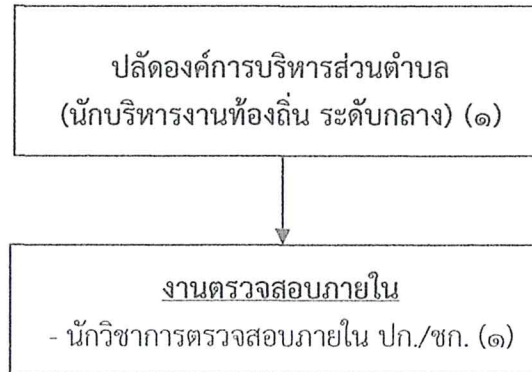
โครงสร้างกองช่าง



งานแบบแผนและก่อสร้าง	งานควบคุมอาคาร	งานผังเมือง	งานสาธารณูปโภค
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๒) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) - คนงาน (๑)	-	-	-

ระดับ/ ประเภท	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	-	-	-	๒	-	๒	๑	๖

หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ/ ประเภท	บริหาร ท้องถิ่น	อำนวยการ ท้องถิ่น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒

หมายเหตุ: หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

.....

ด้วย ก.อบต.จังหวัดตราด ได้ประกาศแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

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

โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด 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 รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

/(๒) กองคลัง.....

(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 งานทำงบทดลอง ประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง 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

(๔) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายวิชิต สุนทวนิช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม



ที่ ตร ๗๒๘๐๑/๐๐ ศ๓

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม
อำเภอเขาสมิง ตร ๒๓๑๕๐

๒๕ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความเห็นชอบประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด

- อ้างถึง ๑. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓
๒. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดตราด เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. บัญชีขอความเห็นชอบ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. ร่างประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ	จำนวน ๒ ฉบับ
	๓. สำเนาเอกสารประกอบ	จำนวน ๑ ชุด

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบให้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม จึงขอความเห็นชอบประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่อ้างถึงข้างต้น และขอกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ทั้งนี้ หาก ก.อบต.จังหวัดตราด มีมติเห็นชอบแล้ว ให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี และประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ไปในคราวเดียวกันต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิจิต์ สุนทวนิช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

สำนักปลัด (งานการเจ้าหน้าที่)

โทร. ๐-๓๙๕๕๙-๙๘๗๙

www.thasom.go.th

“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (งานกาชาดเจ้าหน้าที่) โทร. ๐-๓๙๕๙-๙๘๗๙
ที่ ตร ๗๒๘๐๑/ วันที่ ๒๕ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการพิจารณาปรับปรุงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการปรับปรุงแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโลม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโลม มีคำสั่ง อบต.ท่าโลม ที่ ๑๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณาดำเนินการปรับปรุง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการประชุมครั้งที่ ๑ /๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ ได้พิจารณาดำเนินการเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอรายงานและเสนอผลการประชุมให้ทราบ เพื่อพิจารณาเสนอเรื่องขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด (ก.อบต.จังหวัด) รายละเอียดตามเอกสารที่เสนอมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายสุเทพ พิทธิยกุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด..... ทน. นิ่งทองนึ่งทอง

(นางสาววันทนา ขาวคม)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล..... ทน. เก่งทองเจ้าเงินทองนึ่งทอง

(นางสาวสุนีย์ โกสกุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโลม

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล..... ทน. สุนทวนิช

(นายวิชัย สุนทวนิช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโลม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (งานกาชาดเจ้าหน้าที่) โทร. ๐-๓๙๕๕-๙๘๗๙

ที่ ตร ๗๒๘๐๑/

วันที่ ๒๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

ต้นเรื่อง

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบให้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ ฉบับ ได้แก่ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดตราด เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามหนังสือจังหวัดตราด ที่ ตร ๐๐๒๓.๒/๑๗๐๘๔ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ข้อเท็จจริง

จังหวัดตราด แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศข้างต้น ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดให้มีส่วนราชการที่จำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับแรก ประกอบด้วย

- ๑.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๒ กองคลัง
- ๑.๓ กองช่าง
- ๑.๔ หน่วยตรวจสอบภายใน

๒. ส่วนราชการหลักอื่น หากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน

๓. การกำหนดส่วนราชการหลักเป็นส่วนราชการที่จำเป็นในครั้งแรก โดยความเห็นชอบ ของ ก.อบต.จังหวัด และมีต้องประเมินตัวชี้วัด อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือการปรับเกลี้ยตำแหน่ง

๔. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน อย่างน้อย ๑ อัตรา โดยมีต้องประเมินปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือ ตัวชี้วัด และ เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ไม่ สอดคล้องกับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย /กลุ่มงาน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอเปลี่ยน ชื่อส่วนราชการให้สอดคล้องกับบัญชีตามโครงสร้างส่วนราชการ โดยขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้มีส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับแรก ดังนี้

- ๖.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖.๒ กองคลัง
- ๖.๓ กองช่าง
- ๖.๔ หน่วยตรวจสอบภายใน

/ให้ส่วนราชการ....

ให้ส่วนราชการตาม ๑ - ๓ มีฐานะเป็นกอง และ ๔ เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อระเบียบ

๑. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๒๕ ข้อ ๒๒๖ ข้อ ๒๒๗ ข้อ ๒๒๘ ข้อ ๒๒๙ ข้อ ๒๓๐ ข้อ ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดตราด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๒. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดตราด เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ยกเลิกประกาศกำหนดกอง หรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อพิจารณา/และเสนอแนะ

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อประชุมชี้แจงและพิจารณาคำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นายสุเทพ พิทธิยะกุล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด..... เห็นชอบพิจารณา



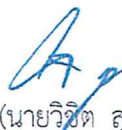
(นางสาววันทนา ขาวคม)
หัวหน้าสำนักปลัดฯ

ความเห็นปลัดฯ..... เห็นชอบพร้อมดำเนินการตาม/แจ้งให้ทราบ/แจ้งให้ทราบ



(นางสาวสุนีย์ โกลสกุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

ความเห็นนายก อบต. ดำเนินการตามข้อสั่งการ



(นายวิสิฐ สุนทวนิก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโลม

ที่ ๑๖ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโลม

.....

ตามที่มีประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วน ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น และองค์การบริหารส่วนตำบลต้องประกาศการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ไปในคราวเดียวกัน นั้น

ฉะนั้น อาศัยความตามข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโลม เพื่อพิจารณาดำเนินการข้างต้น ดังนี้

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ลี้ ณ วันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายวิฑิต สุนทวนิค)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโลม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (งานการเจ้าหน้าที่) โทร. ๐-๓๙๕๙-๙๘๗๙

ที่ ตร ๗๒๘๐๑/ว

วันที่ ๒๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ทุกท่าน และผู้ช่วยเลขานุการฯ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ได้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณาดำเนินการตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ทุกท่าน เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๒๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นางสาววันทนา ขาวคม)

หัวหน้าสำนักปลัด

-ทราบ-

(นายสุเทพ พิทธิยะกุล)

นักทรัพยากรบุคคล

(นางรัตนา พานสิน)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(นายพรเทพ ฉาบกังวาล)

นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองช่าง

(นางสาวสุนีย์ โกสกุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

(นายวิษิต สุนthanich)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๔

วันที่ ๒๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

.....

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ที่ ๑๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ ฯลฯ

๒. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ อบต. นั้นไม่ได้

/ระเบียบวาระที่ ๒.....

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดตราด เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๓.๒ พิจารณาภาระค่าใช้จ่าย งบบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ ตามโครงสร้างใหม่

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

การประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๔







วันที่ ๒๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

.....

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวิจิต สุนทวนิก	นายก อบต.ท่าโสม		ประธานฯ
๒	นางสาวสุนีย์ โกสกุล	ปลัด อบต.ท่าโสม		กรรมการ
๓	นางรัตนา พานสิน	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายพรเทพ ฉาบกังवाल	นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษา ราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นางสาววันทนา ขาวคม	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ และเลขานุการ
๖	นายสุเทพ พิทธิยะกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๔

วันที่ ๒๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

ผู้มาประชุม

- | | | |
|-----------------|------------|---|
| ๑. นายวิชิต | สุนทวนิก | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม |
| ๒. นางสาวสุนีย์ | โกสกุล | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม |
| ๓. นางรัตนา | พานสิน | ผู้อำนวยการกองคลัง |
| ๔. นายพรเทพ | ฉาบกิ่งवाल | นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองช่าง |
| ๕. นางสาววันทนา | ชาวคม | หัวหน้าสำนักปลัด |
| ๖. นายสุเทพ | พิทธิยะกุล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม เป็นประธานในที่ประชุมได้
ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานฯ

เรื่องประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ที่ ๑๖/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม โดย
คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่า
โสม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตาม
กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้อง
ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ใน
องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่
จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วน
ตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓
ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะ
สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

/(๓) ศึกษาวิเคราะห์ประเมิน.....

(๓) ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ ฯลฯ

๒. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นไม่ได้

ที่ประชุม

-รับทราบ-

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

ที่ประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ

๓.๑ พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดตราด เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๓.๒ พิจารณาภาระค่าใช้จ่าย บุกคลากร ตามมาตรา ๓๕ ตามโครงสร้างใหม่ การพิจารณาในวาระนี้ ขอให้ฝ่ายเลขานุการเป็นผู้ชี้แจงด้วยครับ

เลขานุการฯ

หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

๑. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๒. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดตราด เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๓. แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

๔. ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

ในส่วนของหลักเกณฑ์ องค์ประกอบ หรือแนวทางที่องค์การบริหารส่วนตำบลทำใสมต้องนำไปดำเนินการและถือปฏิบัติ นั้น ก็ขอมอบหมายให้ทางผู้ช่วยเลขานุการฯ เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ในเรื่องนี้ด้วย

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้
ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ หลักเกณฑ์ให้้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ และให้นำการกำหนดประเภทมาพิจารณากำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารจะอยู่ในประเภทใดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.กลาง กำหนด โดยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
- (๓) สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ให้ส่วนราชการตาม (๑) มีฐานะเป็นกอง หรือสำนัก

และให้้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตาม (๒) และ (๓) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการของ้องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- (๑) สำนัก/กองคลัง
- (๒) สำนัก/กองช่าง
- (๓) สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๔) สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- (๕) สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) กองการเจ้าหน้าที่
- (๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม (๑)-(๖) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ (๗) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนของการกำหนดส่วนราชการระดับสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาแล้วเสนอต่อ ก.กลาง เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

/สำหรับแนวทางปฏิบัติ.....

สำหรับแนวทางปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น จึงขอสรุปและเปรียบเทียบเป็นตาราง ดังนี้

ประเภท อบต.	ส่วนราชการหลัก	กรณีส่วนราชการหลักอื่น
ประเภทสามัญ	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	กรณีส่วนราชการหลักอื่น หากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน
ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๗. กองการเจ้าหน้าที่ ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑. สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. กองการประปา ๓. กองช่างสุขาภิบาล ๔. กองสวัสดิการสังคม ๕. กองการแพทย์ ๖. กองส่งเสริมการเกษตร ๗. กองกิจการพาณิชย์ ๘. กองกิจการขนส่ง ๙. กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๐. กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑๑. กองพัสดุและทรัพย์สิน ๑๒. กองสารสนเทศภายในและทะเบียนทรัพย์สิน ๑๓. กองนิติการ ๑๔. กองวิเทศสัมพันธ์ ๑๕. กองเทศกิจ ๑๖. กองผังเมือง ๑๗. กองการท่องเที่ยวและกีฬา ๑๘. กองหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.อบต.กำหนด

สำนักงาน ก.อบต. ได้แจ้งแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญกำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย

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

ส่วนราชการหลักอื่น หากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงาน หรือฝ่ายหรือกลุ่มงาน การกำหนดส่วนราชการหลักในครั้งแรก โดยความเห็นชอบ ของ ก.อบต.จังหวัด และมีต้องประเมินตัวชี้วัด อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน อย่างน้อย ๑ อัตรา โดยมีต้องประเมินปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือตัวชี้วัด และเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน /หรือชื่อฝ่าย.....

หรือชื่อฝ่าย ไม่สอดคล้องกับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย/กลุ่มงาน ให้
องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้สอดคล้องกับบัญชี
ตามโครงสร้างส่วนราชการโดยขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด และองค์การบริหาร
ส่วนตำบลท่าโสมได้ประกาศกำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ
ไปแล้ว ทางฝ่ายเลขานุการจึงเห็นควรกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสมไว้ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ (ปัจจุบัน)	โครงสร้างส่วนราชการ (ใหม่)	แนวทางดำเนินการ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (หมายเหตุ : ให้ส่วนราชการตาม ๔ เป็น ส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือ เทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล และกำหนด ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา)	๑. พิจารณาประกาศกำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการตามแนวทางที่กำหนด และถือว่าเป็นการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไปในคราวเดียวกัน ๒. กำหนดส่วนราชการหลัก เพิ่ม ได้แก่ หน่วยตรวจสอบ ภายใน มีฐานะต่ำกว่ากอง หรือเทียบเท่ากอง ใน โครงสร้างส่วนราชการใหม่ และในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้ขึ้นตรงต่อ ปลัด อบต. ๓. กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา โดยมีต้อง ประเมินปริมาณงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบหรือตัวชี้วัด ๔. คำนวณภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ ๕. เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดตราด เพื่อมีมติ เห็นชอบ และประกาศใช้ตาม ขั้นตอนต่อไป

ประธานฯ

ปลัด อบต.ฯ

ตามที่ฝ่ายเลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการทุกท่านทราบ ขอให้กรรมการทุกท่าน
สามารถแสดงความคิดเห็น สอบถามเพิ่มเติม หรือเสนอในที่ประชุมได้ครับ
อบต.ท่าโสม จะต้องกำหนดหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดตำแหน่งนักวิชาการ
ตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา ใช่หรือไม่ เนื่องจากการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อาจจะมีผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นได้

/ผู้ช่วยเลขานุการฯ....

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

ถูกต้องครับ ตามแนวทางปฏิบัติของสำนักงาน ก.อบต. ให้ อปท.ทุกแห่ง กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในอย่างน้อยจำนวน ๑ อัตรา โดยมีต้องประเมินปริมาณงานหรือตัวชี้วัดในครั้งแรกนี้ ทางฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดเตรียมเอกสารประกอบประมาณการภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ในกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้กรรมการฯ ทุกท่านทราบด้วยแล้ว สำหรับประมาณการในเบื้องต้นของภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นตามมาตรา ๓๕ ก่อนและหลังการปรับโครงสร้าง มีดังนี้

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	งบประมาณด้านบุคคล (ก่อนปรับ)	งบประมาณด้านบุคคล (หลังปรับ)	หมายเหตุ
๓๐,๗๐๐,๐๐๐	๑๐,๐๒๐,๑๘๐	๑๐,๔๒๘,๗๙๘	กำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา ในกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
	คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๔	คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙๗	

ผู้อำนวยการกองคลัง
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

หากจะกำหนด ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ขึ้นใหม่ ต้องดำเนินการอย่างไร ในการที่จะกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือเปิดกอง หรือจะกำหนดระดับตำแหน่งของผู้บริหารที่สูงขึ้นนั้น ให้ดำเนินการได้เป็นรายกรณีหลังจากที่ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่เรียบร้อยแล้ว เพราะจะต้องดำเนินการประเมินตัวชี้วัด ค่างานต่าง ๆ ตามแนวทางข้อ ๔

ปลัด อบต.ฯ
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

ส่วนราชการที่อยู่ภายในต้องดำเนินการอย่างไร การปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ต้องขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดตราด ซึ่งรายละเอียดต่าง ๆ ในส่วนราชการภายในขอให้ส่วนราชการพิจารณาด้วยครับ

ปลัด อบต.ฯ

ขอเสนอหน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน และกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก./ชก ๑ อัตรา ขอเสนอส่วนราชการภายใน มีรายละเอียดดังนี้ ๑. งานการเจ้าหน้าที่ ๒. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔. งานนิติการ ๕. งานกิจการพาณิชย์ ๖. งานบริหารงานทั่วไป ๗. งานสวัสดิการสังคม ๘. งานบริหารงานสาธารณสุข ๙. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๐. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑๑. งานกิจการสภา

ผู้อำนวยการกองคลัง

ขอเสนอส่วนราชการภายใน มีรายละเอียดดังนี้ ๑. งานบริหารงานคลัง ๒. งานพัฒนารายได้ ๓. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๔. งานการเงินและบัญชี ๕. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๖. งานสถิติการคลัง

ผู้อำนวยการกองช่าง

ขอเสนอส่วนราชการภายใน มีรายละเอียดดังนี้ ๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง ๒. งานควบคุมอาคาร ๓. งานผังเมือง ๔. งานสาธารณูปโภค ๕. งานสำรวจและออกแบบ ๖. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๗. งานควบคุมการก่อสร้าง

/บัญชีสรุป.....

บัญชีสรุปขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการ (เดิม)	โครงสร้างส่วนราชการ (ใหม่)
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานกิจการสภา ๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p>	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานกิจการพาณิชย์ ๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๙ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑๐ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๑๑ งานกิจการสภา</p>
<p>๒. กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p>๒. กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานการเงินและบัญชี ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๖ งานสถิติการคลัง</p>
<p>๓. กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p>	<p>๓. กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๖ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๗ งานควบคุมการก่อสร้าง</p>
<p>-ไม่มี-</p>	<p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.) - งานตรวจสอบภายใน</p>

ที่ประชุม
ประธานฯ
ที่ประชุม

-รับทราบ-
มีกรรมการท่านใดจะสอบถามเพิ่มเติมอีกหรือไม่
-ไม่มี-

ประธานฯ
ที่ประชุม

ขอให้ที่ประชุมได้พิจารณาและมีมติด้วยครับ

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

ส่วนราชการลำดับที่ ๔ ให้เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา เปลี่ยนชื่องานในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ให้สอดคล้อง และปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งไม่ให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายในด้านงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ และตามกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ โดยที่ประชุมขอมอบหมายให้ทางฝ่ายเลขานุการฯ ไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อรายงานเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศบังคับใช้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

ที่ประชุม

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

-ไม่มี-

ประธานฯ
ที่ประชุม

มีกรรมการฯ ท่านใดมีข้อราชการจะแจ้งที่ประชุมก็ขอเชิญ

-ไม่มี-

ประธานฯ

เมื่อไม่มีกรรมการฯ ท่านใดมีข้อราชการก็ขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางสาววันทนา ขาวคม)

หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายวิชุด์ สุนทวนิช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

บัญชีขอความเห็นชอบปรับโครงสร้างส่วนราชการ
สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

โครงสร้างส่วนราชการ (เดิม)	โครงสร้างส่วนราชการ (ใหม่)
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานกิจการสภา ๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p>	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานกิจการพาณิชย์ ๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๙ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑๐ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๑๑ งานกิจการสภา</p>
<p>๒. กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p>๒. กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานการเงินและบัญชี ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๖ งานสถิติการคลัง</p>
<p>๓. กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p>	<p>๓. กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๖ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๗ งานควบคุมการก่อสร้าง</p>
-ไม่มี-	<p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.) - งานตรวจสอบภายใน</p>

-ร่าง-



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

.....

ด้วย ก.อบต. ได้ประกาศปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด ในการประชุมครั้งที่...../๒๕๖๔ เมื่อวันที่.....กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การ บริหารส่วนตำบล ดังนี้

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

ให้ส่วนราชการตาม ๑ - ๓ มีฐานะเป็นกอง และ ๔ เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือ เทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่.....

(นายวิจิต สุนทวนิก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

-ร่าง-



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

.....

ด้วย ก.อบต. ได้ประกาศปรับปรุงการกำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด ในการประชุมครั้งที่...../๒๕๖๔ เมื่อวันที่.....จึงประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

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

โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด 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 รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๒) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ

/งานจัดทำหรือช่วยจัด.....

งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทางบดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง 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

(๔) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

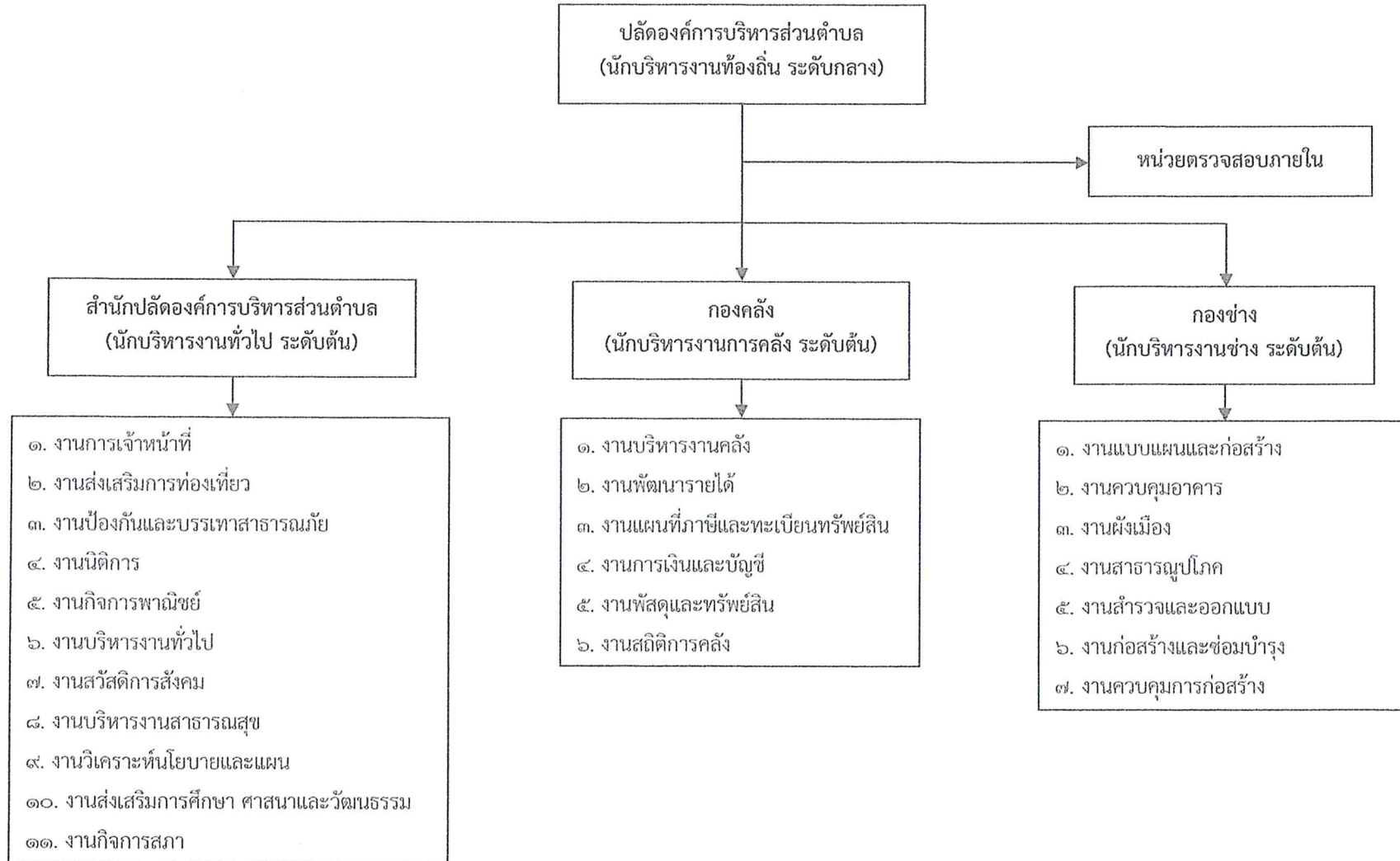
ประกาศ ณ วันที่.....

(นายวิจิต สุนทวนิค)

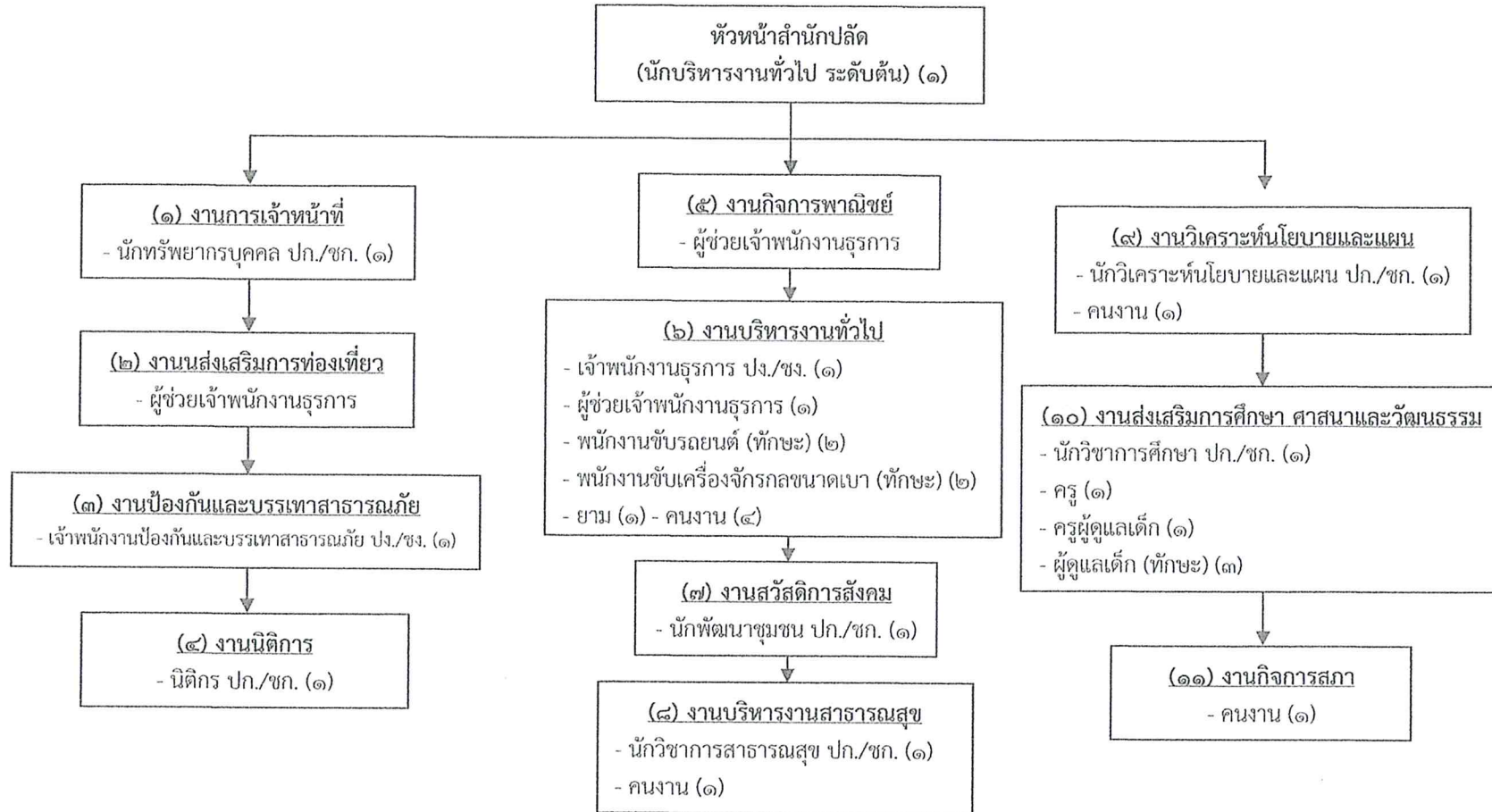
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม (ประเภทสามัญ)



โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

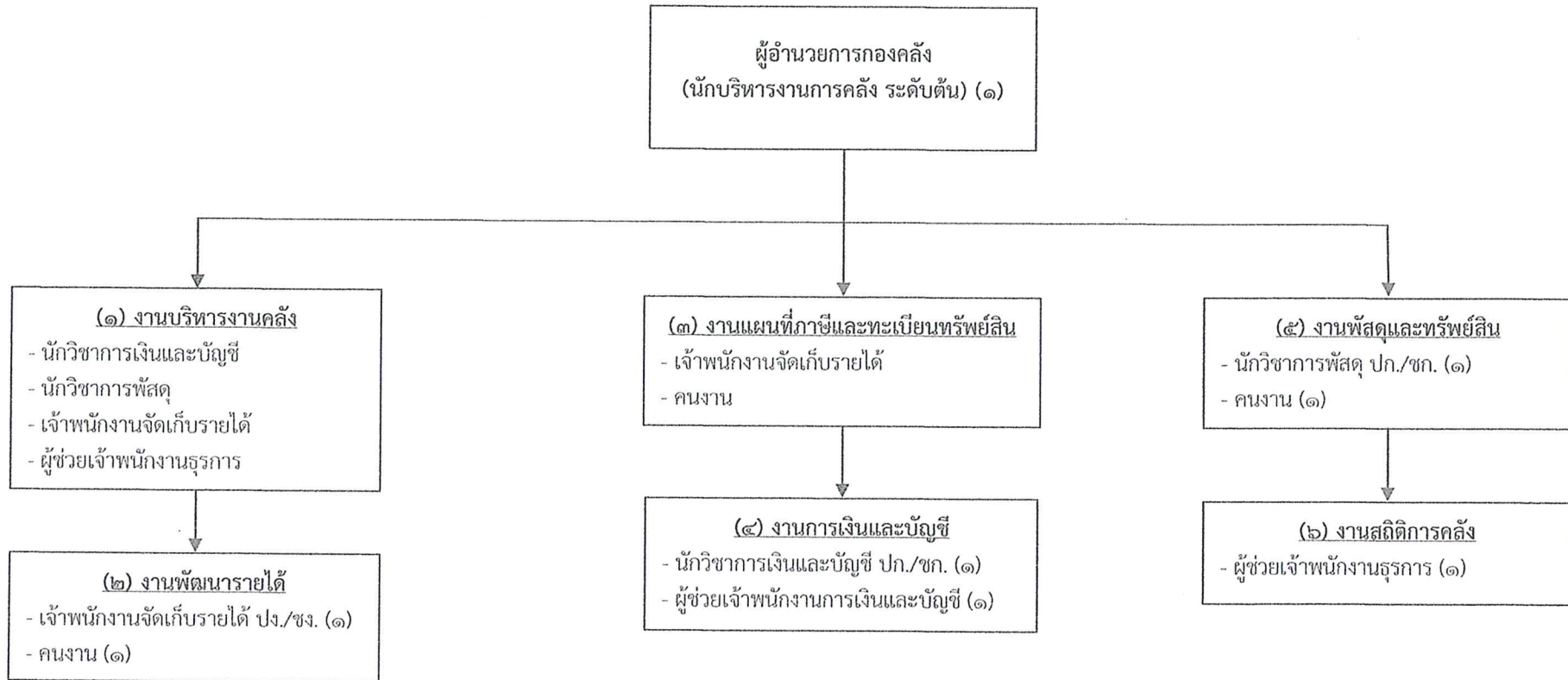


ประเภท/ ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			พนักงานครู					อำนวยการท้องถิ่น			รวม	
	ปง./ชง.	อส.	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	คศ.๕	ต้น	กลาง		สูง
จำนวน	๒	-	๖	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๑๑

ประเภท	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	รวม
จำนวน	๘	๑	๗	-	๑๖

หมายเหตุ: สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นกอง

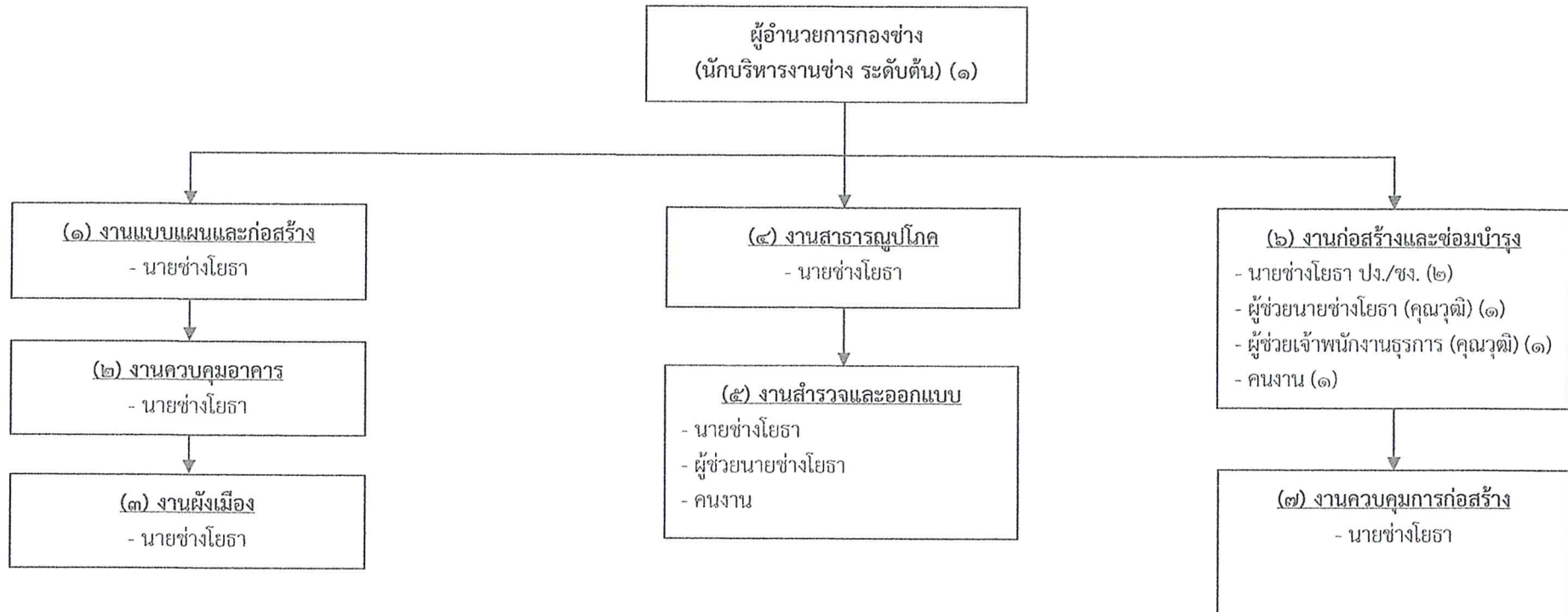
โครงสร้างกองคลัง



ประเภท/ ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนวยการท้องถิ่น			รวม
	ปก./ชง.	อส.	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	
จำนวน	๑	-	๒	-	-	๑	-	-	๔

ประเภท	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	รวม
จำนวน	๒	๒	-	-	๔

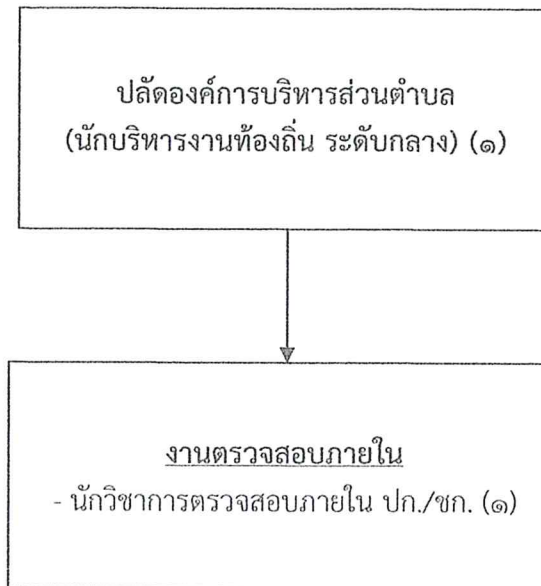
โครงสร้างกองช่าง



ประเภท/ ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			รวม
	ปง./ชง.	อส.	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	
จำนวน	๒	-	-	-	-	๑	-	-	๓

ประเภท	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	รวม
จำนวน	๑	๒	-	-	๓

หน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท/ ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ			บริหารงานท้องถิ่น			รวม
	ปง./ชง.	อส.	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๒

หมายเหตุ: หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางสาวสุนีย์ โกศล	ปริญญาโท	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๖๖,๐๐๐ (๓๘,๕๐๐×๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐×๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐×๑๒)	๖๓๐,๐๐๐
๒	นางสาววันทนา ขาวคม	ปริญญาโท	๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๓	นายสุเทพ พิทยะกุล	ปริญญาโท	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐×๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๔	-	-	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๕	-	-	-	-	-	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม) ปี ๖๕
๖	นายอรชร สุนทวนิก	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๖๑๘,๒๔๐ (๕๑,๕๒๐×๑๒)	-	-	๖๑๘,๒๔๐
๗	นางสาวสุจิตรา วงษ์เงินเพชร	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๑๒,๙๖๐ (๒๖,๐๘๐×๑๒)	-	-	๓๑๒,๙๖๐
๘	นายกิตติพันธ์ เศรษฐไตรรัตน์	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐×๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๙	-	-	๑๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง./ชง.	๑๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๙๗,๙๐๐
๑๐	-	-	๑๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๙๗,๙๐๐
๑๑	นางสาวโรชา แซ่ตัน	ปริญญาตรี	๑๕๓๐๑๖๖๐๐๑๐๐	ครู	คศ.๑	๑๕๓๐๑๖๖๐๐๑๐๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
๑๒	-	-	๑๕๓๐๑๖๖๐๐๑๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๕๓๐๑๖๖๐๐๑๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(ว่างเต็ม) จ่าย จากเงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๓	นางสาวอมรรรัตน์ อุปเวช	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๙,๒๔๐ (๑๓,๒๗๐×๑๒)	-	-	๑๕๙,๒๔๐
๑๔	นางสุภาภรณ์ บุญวาทิ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
๑๕	นางสาวอาลิษา บทบาท	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
๑๖	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(ว่างเต็ม) จ่าย จากเงินอุดหนุน
๑๗	นายสันทัต จินตวงค์	ม.ต้น	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๔๗,๔๘๐ (๑๒,๒๙๐×๑๒)	-	-	๑๔๗,๔๘๐
๑๘	นายหัสณีย์ นิยมवल	ม.ต้น	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๑๖,๗๖๐ (๙,๗๓๐×๑๒)	-	-	๑๑๖,๗๖๐
๑๙	นายสรารุจ จันทรา	ม.ปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑๔๙,๘๘๐ (๑๒,๕๕๐×๑๒)	-	-	๑๔๙,๘๘๐
๒๐	นายอัคริษฐ์ มั่นทิกาวีท	ม.ต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑๑๖,๗๖๐ (๙,๗๓๐×๑๒)	-	-	๑๑๖,๗๖๐
๒๑	นายฉัฐพงษ์ ดวงโต	ม.ต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายวีระยุทธ มนต์สนธิ	ม.ต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายผลุงศักดิ์ บุญวาทิ	ม.ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นางสาวสุพัตรา เดียรหิน	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นางสาวนันทิยา จันทรมหา	ม.ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นางสาวกัจจวิรา สายสังข์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นางสาวสุวนันท์ สุขธวัน	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายสุนทร สุทธิธรรม	ป.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๙	นางสาวรัตนา พานสิน	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐×๑๒)	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
๓๐	-	-	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๓๑	-	-	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๓๒	-	-	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๔๗,๙๐๐
๓๓	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐×๑๒)	-	-	ว่างเต็ม
๓๔	นางสาวเกลินี สรวมชีพ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๕๗,๖๘๐ (๑๓,๑๔๐×๑๒)	-	-	๑๕๗,๖๘๐
๓๕	นางสาวเกทินี จันทร์กลม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นางสาวปิยนุช ลินธุประเสริฐ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๗	-	-	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๓๘	นายพรเทพ อ่างแก้ว	ปวส.	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐×๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
๓๙	นายอวีชัย กลีบสุข	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๕,๑๙๐×๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
๔๐	นางสาวทิพย์วัลย์ ก้านสันหิยะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๘๔๐ (๑๒,๕๗๐×๑๒)	-	-	๑๕๐,๘๔๐
๔๑	นางสาวลลิตา พลเยี่ยม	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๙,๕๐๐ (๑๒,๔๕๐×๑๒)	-	-	๑๔๙,๕๐๐
๔๒	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	(ว่างเดิม)

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๓	-	-	-	-	-	๑๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม) ปี ๖๔

แบบสำรวจค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

ปีงบประมาณ	ช่อง ๑ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี	ช่อง ๒ ร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ตามช่อง ๑ (๑ x ๔๐ ทหารด้วย ๑๐๐)	ช่อง ๓ เงินรายได้ไม่รวม เงิน อุดหนุนและเงินกู้ หรือ เงินอื่นใด	ช่อง ๔ งบประมาณรายจ่ายด้าน เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ ตอบแทนอื่นกรณีพิเศษ	ช่อง ๕ งบประมาณรายจ่ายด้าน เงินเดือน ค่าจ้าง มาตรา ๓๕ คิดเป็น ร้อยละ (ช่อง ๔ x ๑๐๐ ทหารด้วยช่อง ๑)	หมายเหตุ
๒๕๖๔	๓๐,๗๐๐,๐๐๐	๑๒,๒๘๐,๐๐๐	๑๖,๒๕๓,๐๐๐	๑๐,๐๒๐,๑๘๐	๓๒.๖๔	ก่อนปรับ
๒๕๖๔	๓๐,๗๐๐,๐๐๐	๑๒,๒๘๐,๐๐๐	๑๖,๒๕๓,๐๐๐	๑๐,๔๒๘,๗๘๘	๓๓.๘๗	หลังปรับ

หมายเหตุ: ภาวะค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๓๓

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เติม/ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัด อบต. (๐๑)	กลาง	๑	๑	๔๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๖๔๖,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๙,๕๕๐	๓๘,๕๐๐
๒	หัวหน้าสำนักงานจัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๕๐	๔๓๑,๕๐๐	๔๔๕,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๓๑,๓๕๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๕๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๕๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๕๐๐	๒๙,๑๑๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปล./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๕	นิติกร	ปล./ชก.	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	๑	-	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๖๑๘,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๕๐	๖๓๘,๗๖๐	๖๕๕,๕๒๐	๖๘๐,๗๖๐	๕๑,๕๒๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปลก.	๑	๑	๓๑๒,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๒๓,๐๕๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๕,๒๘๐	๒๖,๐๘๐
๘	นักวิชาการศึกษา	ปลก.	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๕,๕๖๐	๑๕,๘๕๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๕๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๕๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง																			
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๙,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๗๒๐	๑๗๒,๕๕๐	๑๗๙,๕๐๐	๑๓,๒๗๐
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๕๗,๕๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๕๘๐	๑๕๓,๕๘๐	๑๕๙,๗๒๐	๑๖๖,๒๐๐	๙,๗๓๐
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๕๕๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	๙,๗๓๐
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)		๑	๑	๑๕๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๖๐๐	๑๕๕,๘๘๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๒,๕๙๐
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๕๕๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	๙,๗๓๐
๑๖	คนงาน		๗	๗	๗๕๖,๐๐๐	๐	๗	๗	๗	-	-	-	๐	๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																			
๑๘	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ขาดเงินอุดหนุน
๑๙	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ขาดเงินอุดหนุน
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)		๓	๒	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ขาดเงินอุดหนุน
	กองคลัง (๐๔)																			
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต.บ.	๑	๑	๔๓๕,๗๑๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๓๖,๓๑๐	
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๑๐	๙,๗๑๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๑๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม	
	พนักงานจ้าง																			
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๕๗,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๗๗,๔๘๐	๑๓,๑๔๐	
๒๗	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๘	กองช่าง (๐๕)																			
	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ด.ช.	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		ว่างเต็ม
๒๙	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๕๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐		๒๗,๙๖๐
๓๐	นายช่างโยธา พนักงานจ้าง	ชง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐		๒๕,๑๙๐
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐		๑๒,๕๗๐
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๔๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๔๐๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐		๑๒,๔๕๐
๓๓	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		ว่าง
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๓๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐		กำหนดเพิ่ม
	รวม		๔๓	๓๐	๗,๐๖๒,๙๖๐	๒๙๔,๐๐๐	๔๑	๔๒	๔๒	+๕	+๑	-	๑,๗๑๑,๕๖๐	๖๑๘,๐๖๐	๒๗๗,๐๒๐	๙,๐๖๘,๕๒๐	๙,๖๘๖,๕๘๐	๙,๙๖๓,๖๐๐		
๖	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๓๖๐,๒๗๘	๑,๔๕๒,๙๘๗	๑,๔๙๔,๕๔๐		
๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๔๒๘,๗๙๘	๑๑,๑๓๙,๕๖๗	๑๑,๔๕๘,๑๔๐		
๘	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๓,๙๗	๓๒,๙๑	๓๒,๒๔		