



แผนอัตราจ้าง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอ

อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

www.Laemsorm.go.th



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมได้ สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวน เท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล.....	๒๐
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๔
๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๔๑
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๔๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๔๕
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๔๕
๘.๒ การวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่ง	๔๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๕๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๖
๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๕
๑๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๒
๑๓. ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมว่าด้วยจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗	๗๕

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาหนังสือเชิญประชุม
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
- วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม
- วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และอัตรากำลังคนที่ต้องการ
- หนังสือมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ก.อบต.จังหวัดตรัง ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ตามหนังสือ จังหวัดตรัง ที่ ตง ๐๐๒๓.๒/ว๑๘๗๕ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของตำบลแหลมสอม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลแหลมสอม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย

สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๙ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๑๐ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้นนอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายวิชาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

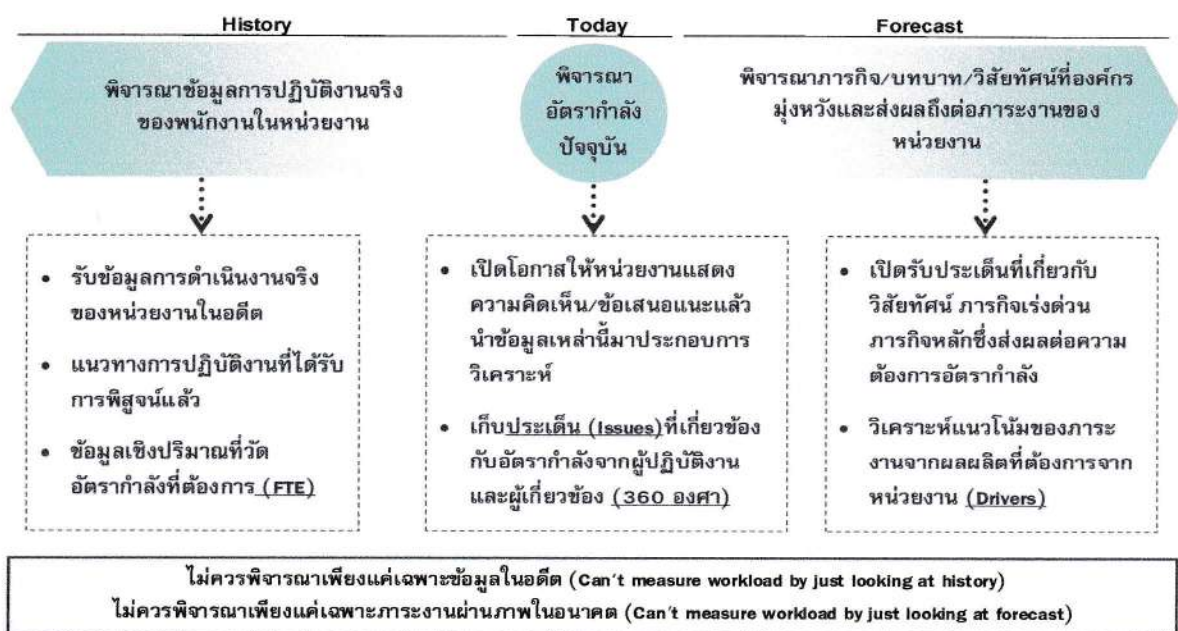
- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

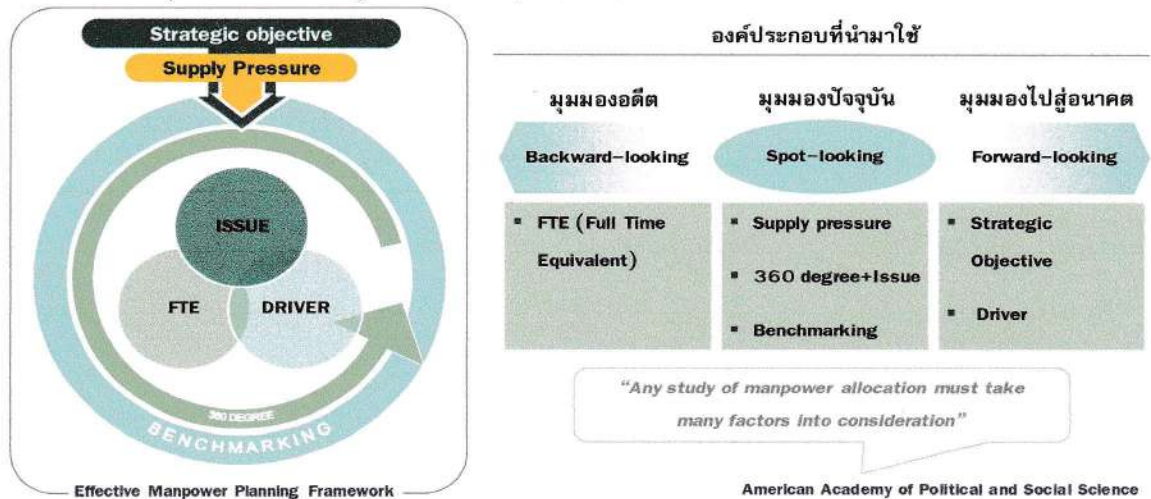
๓.๑๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรกำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบ้นนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล

๑.๑ กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

ตัวอย่าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับ กลาง/ต้น) อัตรารับเงินเดือนปัจจุบัน ๔๓,๓๐๐ บาท

๑) ช่างเงินเดือน (๑)

การคำนวณอัตรารับเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= ๔๓,๓๐๐ \times ๑๒$$

$$= ๕๑๙,๖๐๐$$

๒) ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒)

$$= (๗,๐๐๐ + ๗,๐๐๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๖๘,๐๐๐$$

๓) ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑) ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ๒๕๖๗

$$= (๔๔,๙๓๐ - ๔๓,๓๐๐) \times ๑๒$$

$$= ๑๙,๕๖๐$$

๓.๒) ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ๒๕๖๘

$$= (๔๖,๕๖๐ - ๔๔,๙๓๐) \times ๑๒$$

$$= ๑๙,๕๖๐$$

๓.๓) ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ๒๕๖๙

$$= (๔๘,๒๐๐ - ๔๖,๕๖๐) \times ๑๒$$

$$= ๑๙,๖๘๐$$

๔) ค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ดังนี้

๔.๑) ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗

$$= \text{ช่างเงินเดือน (๑)} + \text{ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒)} + \text{ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗}$$

$$= ๕๑๙,๖๐๐ + ๑๖๘,๐๐๐ + ๑๙,๕๖๐$$

$$= ๗๐๗,๑๖๐$$

๔.๒) ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘

$$= \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗} + \text{ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘}$$

$$= ๗๐๗,๑๖๐ + ๑๙,๕๖๐$$

$$= ๗๒๖,๗๒๐$$

๔.๓) ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๙

$$= \text{ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘} + \text{ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙}$$

$$= ๗๒๖,๗๒๐ + ๑๙,๖๘๐$$

$$= ๗๔๖,๔๐๐$$

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง	ต่อเดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
(มีเงิน ตำแหน่ง)	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐

๑.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลังเดิม

ตัวอย่าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหาร
ท้องถิ่น ระดับ ต้น) เป็นตำแหน่งว่าง

๑. ช่างเงินเดือน (๑)

การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือนประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= \frac{(๑๕,๘๕๐ + ๕๑,๑๔๐)}{๒} \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๔๐๑,๙๔๐$$

๒. ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒)

การคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่ง คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= ๓,๕๐๐ \times ๑๒$$

$$= ๔๒,๐๐๐$$

๓. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่างค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗

= (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น) บวก (ผลต่าง
เงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นสูงสุดของประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น) ทหาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= \frac{(๑๖,๗๐๐ - ๑๕,๘๕๐) + (๕๑,๑๔๐ - ๔๙,๔๘๐)}{๒} \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๕,๐๖๐$$

๓.๒ ช่างค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘ และปี ๒๕๖๙

ให้ใส่ยอดประมาณการเดียวกับช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗ (๑๕,๐๖๐)

๔. ช่างค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗

= ช่างเงินเดือน (๑) + ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒) + ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๗

$$= ๔๐๑,๙๔๐ + ๔๒,๐๐๐ + ๑๕,๐๖๐$$

$$= ๔๕๙,๐๐๐$$

๔.๒ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘

= ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๗ + ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘

$$= ๔๕๙,๐๐๐ + ๑๕,๐๖๐$$

$$= ๔๗๔,๐๖๐$$

$$\begin{aligned}
 & ๔.๓ \text{ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๙} \\
 & = \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๘} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙} \\
 & = ๔๗๔,๐๖๐ + ๑๕,๐๖๐ \\
 & = ๔๘๙,๑๒๐
 \end{aligned}$$

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
รองปลัด ต้น (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๑๕,๘๕๐	๓,๕๐๐	-	๑๖,๗๐๐-๑๕,๘๕๐=๘๕๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๕๑,๑๔๐			๕๑,๑๔๐-๔๙,๔๘๐=๑,๖๖๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๓๓,๔๙๕			(๘๕๐+๑,๖๖๐)/๒ = ๑,๒๕๕			-	-	-
	๑๒เดือน	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๑,๒๕๕ X ๑๒ = ๑๕,๐๖๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๔๔๓,๙๔๐			๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	๔๘๙,๑๒๐

๑.๓ กรณีเป็นตำแหน่งกำหนดใหม่

ตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์กำหนดตำแหน่งวิศวกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑. ช่องเงินเดือน (๑) = ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลขศูนย์
๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) = ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลขศูนย์
๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗

การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือนของประเภทวิชาการ
 = (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ + อัตรา
 เงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned}
 & = \frac{(๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐)}{๒} \times ๑๒ \text{ เดือน} \\
 & = ๓๕๕,๓๒๐
 \end{aligned}$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน
 = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นต่ำของประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ) +
 (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นสูงสุดของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned}
 & = \frac{(๑๐,๒๕๐ - ๙,๗๔๐) + (๔๙,๔๘๐ - ๔๗,๙๙๐)}{๒} \times ๑๒ \text{ เดือน} \\
 & = ๑๒,๐๐๐
 \end{aligned}$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘ และปี ๒๕๖๙

ให้ใส่ยอดประมาณการเกี่ยวกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗ (๑๒,๐๐๐)

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗

= ช่องเงินเดือน (๑) + ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๗

= ๐ + ๐ + ๓๕๕,๓๒๐

= ๓๕๕,๓๒๐

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘

= ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๗ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘

= ๓๕๕,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐

= ๓๖๗,๓๒๐

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๙

= ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๘ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙

= ๓๖๗,๓๒๐ + ๑๕,๐๖๐

= ๓๘๒,๓๘๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑,๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๑,๔๙๐)/๒ = ๑,๐๐๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๒,๓๘๐

๑.๔ กรณีมีผู้ครองตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มี คน ครอง	๑ เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๕,๙๖๐	๔๐๒,๗๒๐

๒. ลูกจ้างประจำ

ให้ใช้แนวทางการคำนวณลักษณะเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลกรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง โดยอนุโลม

๓. พนักงานจ้าง

ตัวอย่าง มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๒๓,๘๑๐ บาท

๑. ช่างเงินเดือน (๑)

การคำนวณอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= ๒๓,๘๑๐ \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๒๘๕,๗๒๐$$

๒. ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒) = พนักงานจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งให้ใส่เลขศูนย์**๓. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)**

การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๗

$$= (๒๓,๘๑๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๑,๕๒๐$$

๓.๒ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘

$$= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๗} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= (๒๔,๗๗๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๒,๐๐๐$$

๓.๓ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙

$$= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๘} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= (๒๕,๗๗๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๒,๔๘๐$$

หมายเหตุ การคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบก่อนคูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓. ช่างค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้**๓.๑ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๗**

$$= \text{ช่างเงินเดือน (๑)} + \text{ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒)} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๗}$$

$$= ๒๘๕,๗๒๐ + ๐ + ๑๑,๕๒๐$$

$$= ๒๙๗,๒๔๐$$

๔.๒ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๘

$$= \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๗} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๘}$$

$$= ๒๙๗,๒๔๐ + ๑๒,๐๐๐$$

$$= ๓๐๙,๒๔๐$$

๔.๓ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๙

$$= \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๘} + \text{ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๙}$$

$$= ๓๐๙,๒๔๐ + ๑๒,๔๘๐$$

$$= ๓๒๑,๗๒๐$$

๔. ตำแหน่งพนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ. ๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คุณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๒๐๒,๕๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คุณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๕๕,๒๖๐

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐ จัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก	๑ เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
ผู้ดูแลเด็ก	๑๒ เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
(ทักษะ)	รวมทั้งปี		๖๕,๔๐๐		๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๑. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระเจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม (การตรวจประเมิน LPA)

กระเจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

▪ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับอัตรากำลังได้

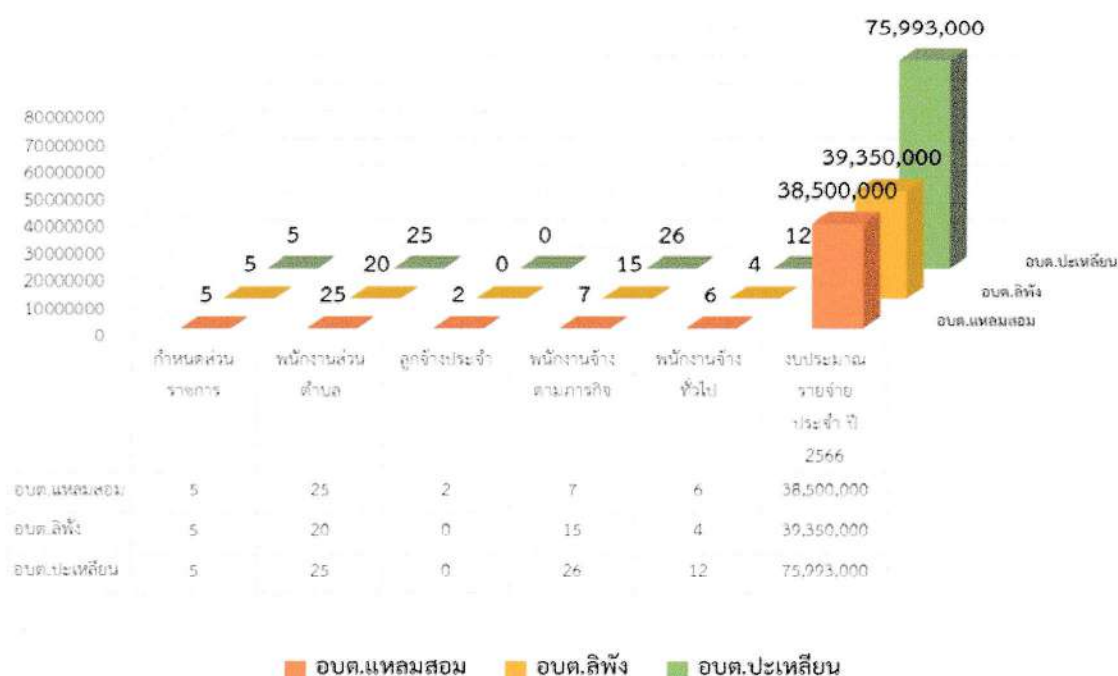
▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมตำบลแหลมสอม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง และองค์การบริหารส่วนตำบลปะเหลียน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำ ปี ๒๕๖๓	พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
๑	อบต.แหลมสอม	๕	๓๘,๕๐๐,๐๐๐	๒๔	๒	๗	๖
๒	อบต.ลิพัง	๕	๓๙,๓๕๐,๐๐๐	๒๐	-	๑๕	๔
๓	อบต.ปะเหลียน	๕	๗๕,๙๙๓,๐๐๐	๒๕	-	๒๖	๑๒

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภท ขนาด ไกล่เคียงกัน



จากตารางและแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม องค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง และ องค์การบริหารส่วนตำบลปะเหลียน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของกาหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และ คาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจาก การสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๑๒ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามี ปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมได้กำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจไว้

วิสัยทัศน์ในการพัฒนา ของ อบต.แหลมสอม

“แหลมสอมต้องก้าวไกล มีน้ำไหล ไฟสว่าง ถนนทางสะดวก การสื่อสารฉับไว ทนภัยสู่อาเซียน ชาวบ้านต้องอยู่ดีมีสุข ยกระดับคุณภาพชีวิต อยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่คงไว้ซึ่งสภาพธรรมชาติ ปราศจาก มลพิษและมีชีวิตที่ปลอดภัย”

พันธกิจ

๑. สร้าง จัดหา พัฒนาระบบน้ำดื่ม น้ำใช้ และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่มีคุณภาพและเพียงพอ
๒. สร้าง ปรับปรุง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการคมนาคมขนส่งที่ได้มาตรฐานและสะดวกในการสัญจรครอบคลุมและครบวงจร
๓. ส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนาการผลิตทางการเกษตรและการปศุสัตว์พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุน กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน โดยเน้นการพัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ และความต้องการของตลาด
๔. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม อันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารจัดการขององค์กร ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๖. พัฒนาศักยภาพของคนและชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ตลอดจนสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๗. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อภาวะแวดล้อมที่ดีและท้องถิ่นน่าอยู่

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐานควบคู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

สภาพปัญหา

- ๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมระหว่างอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ยังไม่สะดวกและไม่ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ทั่วถึง ไม่เพียงพอ เช่น ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้า, ประปา, โทรศัพท์สาธารณะ
- ๑.๓ ปัญหาขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๑.๔ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๑.๕ ปัญหาขาดระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในฤดูฝนจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอ และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้
- ๑.๖ ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งตู้โทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ก่อสร้าง/ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและก่อสร้าง/ปรับปรุงถนนลาดยาง
- ๑.๕ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๑.๖ จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค-บริโภคในพื้นที่ และให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๑.๗ ปรับปรุงการโทรคมนาคม และการสื่อสาร ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- ๑.๘ ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- ๑.๙ จัดหาแหล่งน้ำเก็บไว้สำหรับการอุปโภค-บริโภค
- ๑.๑๐ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษาแบบองค์รวม**สภาพปัญหา**

- ๒.๑ ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ โดยเฉพาะราคารายการตกต่ำทำให้ราษฎรมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๒.๒ ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- ๒.๓ ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน
- ๒.๔ ปัญหาด้านการศึกษา

ความต้องการ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๕ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- ๒.๖ ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- ๒.๗ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ จัดให้มีศูนย์ข้อมูล ศูนย์อินเทอร์เน็ตชุมชน ห้องสมุดชุมชน
- ๒.๘ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๒.๙ พัฒนาศักยภาพบุคลากร
- ๒.๑๐ ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทุกระดับ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

สภาพปัญหา

- ๓.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๓.๓ ปัญหางบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การบริหารงานในภาระหน้าที่รับผิดชอบไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง
- ๓.๔ ประชาชนขาดความรู้ในด้านต่าง ๆ
- ๓.๕ ประชาชนขาดการรวมกลุ่ม

ความต้องการ

- ๓.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๓.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๓ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๔ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุ่งสายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๕ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๓.๗ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๓.๘ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ๓.๙ ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- ๓.๑๐ อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่าง ๆ ในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- ๓.๑๑ จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสารอันตรายเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย
- ๓.๑๒ ประสานสถานีนอนามัยจัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการประชาชน
- ๓.๑๓ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์พลังงานและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

สภาพปัญหา

- ๔.๑ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๔.๓ ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตรก่อให้เกิดปัญหาการตกค้างของสารเคมีในดินและแหล่งน้ำ
- ๔.๔ ปัญหาขยะมูลฝอยในชุมชน

ความต้องการ

- ๔.๑ จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ สร้างจิตสำนึกในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๔.๖ รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

**๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
สภาพปัญหา**

๕.๑ ปัญหาวัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้านเริ่มสูญหาย เนื่องจาก
ไม่ได้รับความสนใจ จากเยาวชนรุ่นหลัง

๕.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการ

๕.๑ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขของท้องถิ่น

สภาพปัญหา

๖.๑ ปัญหาในการระงับภัยต่าง ๆ อาสาสมัครต่าง ๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจาย

๖.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

๖.๓ ปัญหาขาดอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่นรถน้ำ รถดับเพลิง

๖.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๖.๕ ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ความต้องการ

๖.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๖.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๖.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

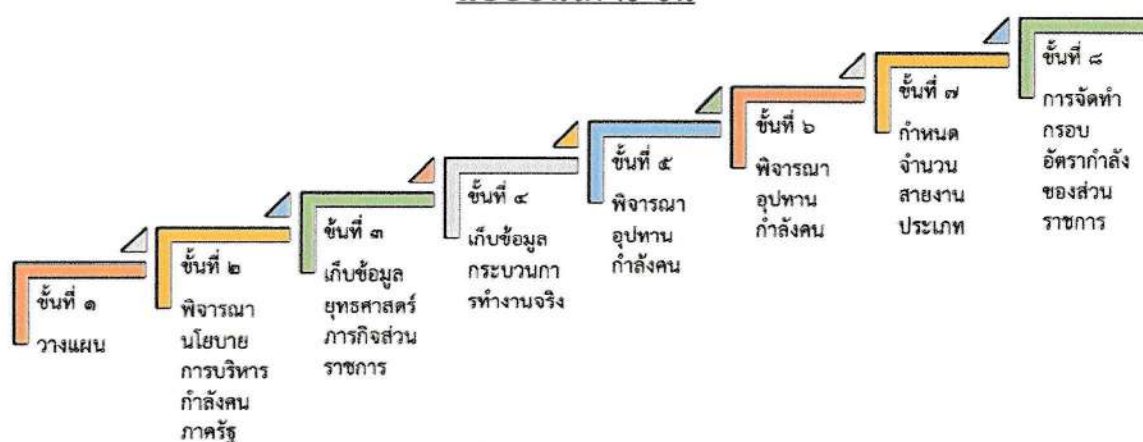
๖.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | กรรมการ |
| ๔ หัวหน้าสำนักปลัดรับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๕ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๕ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุขพองามที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานควบคู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

- จัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและปรับปรุงระบบประปา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษาแบบองค์รวม

- ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและนันทนาการ

- ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน

- พัฒนาศักยภาพบุคลากร

- ส่งเสริมสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูล การวิจัย การใช้ข้อมูลประชาสัมพันธ์

- ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทุกระดับ

- เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- เสริมระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- พัฒนาระบบบริหารจัดการของหน่วยงาน
- สนับสนุนให้มีการประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานอื่น ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการอนุรักษ์พลังงานและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

- สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- บำบัดและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- บำบัดและจัดการขยะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการอยู่ดีมีสุขของท้องถิ่น

- สนับสนุนและส่งเสริมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อยในภาคการเกษตร โดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑. สำนักปลัด

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างงานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนา

อาชีพงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่กอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในสำนักปลัด ดังนี้

- ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๒ งานอำนวยการ
- ๑.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานนิติการ
- ๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม

- **สำนักปลัด อบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การจัดเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองคลัง ดังนี้

- ๒.๑ งานบริหารงานคลัง
- ๒.๒ งานพัฒนารายได้
- ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับประปา งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างในงานกองช่าง ดังนี้

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๒ งานสาธารณูปโภค

๓.๓ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานเครือข่ายทางการศึกษา งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและวัฒนธรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างของงาน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๔.๕ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

๔.๖ งานบริหารงานทั่วไป

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนา การศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างของงาน ดังนี้

๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ที่กำหนด ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้าน โครงสร้างพื้นฐานควบคู่ การท่องเที่ยวเชิง อนุรักษ์	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น บ้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน - การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค - การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างไฟฟ้า - จพง.ธุรการ กองช่าง - วิศวกรโยธา/นายช่างเขียนแบบ - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - ผช.จพง.การเงินฯ - จพง.พัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้ - จพง.การเงินฯ - ผช.จพง.พัสดุ - คณงานประจำรัชยะ - คณงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้าน คุณภาพชีวิตและ ส่งเสริมการศึกษา แบบองค์รวม	- ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน - ให้ความรู้กับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา - การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส	- จพง.สาธารณสุข - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - เจ้าพนักงานธุรการ - ครู /ผช.ครู/ ผดต - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการตรวจสอบภายใน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้าน การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของประชาชน	- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน - เสริมระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - พัฒนาระบบบริหารจัดการของหน่วยงาน - สนับสนุนให้มีการประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานอื่น ๆ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด อบต. - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นิติกร - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - เจ้าพนักงานธุรการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการอนุรักษ์ พลังงานและจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง ยั่งยืน	- สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - บำบัดและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - บำบัดและจัดการขยะ	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างไฟฟ้า
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้าน การอนุรักษ์และ ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	- ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - นักวิชาการศึกษา - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้าน การอยู่ดีมีสุขของ ท้องถิ่น	- สนับสนุนและส่งเสริมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อยในภาคการเกษตรโดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการตรวจสอบภายใน

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม มีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้ เนื่องด้วยเหตุผลดังนี้

อัตรากำลังที่ว่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง
๑	สำนักปลัด อบต.	ปลัด อบต. ระดับกลาง/ต้น	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๒	สำนักปลัด อบต.	นักจัดการงานทั่วไป	๑	เป็นตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ของใช้บัญชี ยุบเลิกไม่ได้
๓	สำนักปลัด อบต.	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้
๔	กองคลัง	ผอ.กองคลัง	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๕	กองช่าง	ผอ.กองช่าง	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๖	กองช่าง	นายช่างเขียนแบบ	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้
๗	กองช่าง	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้
๘	กองช่าง	คนงานประจำ รถบรรทุกขยะ	๑	ยุบเลิก เนื่องจากลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงาน บุคคล
๙	กองการศึกษาฯ	ผอ.กองการศึกษา	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๑๐	กองการศึกษาฯ	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างภารกิจ)	๒	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้
	กองการศึกษาฯ	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ไม่มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๐

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออกหรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

อัตรากำลังบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)									
		พนักงานส่วนตำบล							ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
		บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ		ทั่วไป					
				ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
อบต.แหลมสอม	ปลัด อบต.	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	รองปลัด อบต.	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-
	งานอำนวยการ	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-
	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-
	งานนิติการ	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๓
	งานบริการสาธารณสุข	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-
	รวมสำนักปลัด	๒	๑	๓	๒	๐	๓	๑	๐	๓	๓

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)								พ.การกิจ	พ.ทั่วไป
		พนักงานส่วนตำบล						ลจ.ประจำ	ปฏิบัติงาน		
		บริหาร	อำนวยความสะดวก	วิชาการ		ทั่วไป					
				ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	
	งานบริหารงานคลัง	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	
	งานพัฒนารายได้	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	
	งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	
	งานบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	
รวมกองคลัง		๐	๑	๑	๐	๐	๒	๑	๓	๐	
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	
	งานแบบแผนและก่อสร้าง	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	
	งานสาธารณูปโภค	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	
	งานกำจัดขยะมูลฝอย	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	
	งานบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	
รวมกองช่าง		๐	๑	๐	๑	๒	๑	๐	๓	๓	

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)										พ.การกิจ	พ.ทั่วไป
		พนักงานส่วนตำบล						ทั่วไป					
		บริหาร	อำนวยความสะดวก	วิชาการ		ทั่วไป		ลจ.ประจำ					
				ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน						
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษานันทนาการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ศพด.บ้านแหลมสอม	งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-
	งานการศึกษาปฐมวัย	-	๑	๒	๑	-	-	-	-	-	-	๓	๒
ศพด.บ้านหนองเจ็ด บาท	งานการศึกษาปฐมวัย	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑
	รวมกองการศึกษาฯ	๐	๓	๔	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๕	๓	

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)								
		พนักงานส่วนตำบล						ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
		บริหาร	อำนวยความสะดวก	วิชาการ		ทั่วไป				
				ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-
		๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน		๒	๖	๘	๖	๒	๖	๒	๑๑	๙
รวมทั้งสิ้น										

สรุปจำนวนบุคลากร

พนักงานส่วนตำบล

๓๐ คน

ลูกจ้างประจำ

๒ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๑ คน

พนักงานจ้างทั่วไป

๙ คน

รวมทั้งสิ้น

๕๒ คน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน

บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่ามีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับ ภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓)) ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด โดยในส่วนของ อยู่ในงาน สวัสดิการและพัฒนาชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับ ด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง กองการศึกษาและสำนักปลัด งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักปลัด

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การกิจหลักและการกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จะดำเนินการ มีดังนี้

การกิจหลัก การกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับการกิจ
การกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และ การรักษาความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองช่าง ๒. งานสาธารณสุขฯ สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด และกองช่าง ๔. สำนักปลัด ๕. ทุกส่วนราชการ ๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๗. สำนักปลัด
การกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. กองคลัง

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๐ อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมากจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ด้านอื่นๆ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการงานนอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลแหลมสอม ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้ อย่างไรก็ตามระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ – ๕๔ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานอำนวยการ ๑.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานอำนวยการ ๑.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม	
๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๖ งานบริหารงานทั่วไป	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๖ งานบริหารงานทั่วไป	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) -งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) -งานตรวจสอบภายใน	

๔.๒ การวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ได้รับการกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คู่ค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูล ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ ชื่อตำแหน่ง/สายงาน	กรอบ อัตร กำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง/ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	สำนักปลัด (๑๑) พนักงานส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕.	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒.	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์	๑	๒	๒	๒	+๑			กำหนดเพิ่ม
๑๔.	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-			
	รวมสำนักปลัด	๑๔	๑๕	๑๕	๑๕	+๑	๐	๐	

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ ชื่อตำแหน่ง/สายงาน	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.	กองคลัง (๐๔) พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๕.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองคลัง	๘	๘	๘	๘	๐	๐	๐	
	กองช่าง (๐๕) พนักงานส่วนตำบล								
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒.	วิศวกรโยธา (ปก.ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.	นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๖.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ประเภทผู้มีทักษะ								
๗.	พนักงานขับรถยนต์(บรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๘.	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๙.	คนงาน(คนงานประจำรถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.	คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๑๑.	พนักงานจดมาตรการวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองช่าง	๑๐	๑๑	๑๑	๑๑	+๒/-๑	๐	๐	

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ ชื่อตำแหน่ง/สายงาน	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒.	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ประเภทผู้มีทักษะ								
๔.	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแหลมสอม		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว									
๕.	ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ประเภทผู้มีความรู้								
๖.	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ประเภทผู้มีทักษะ								
๗.	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘.	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๙.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเจ็ดบาท		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว									
๑๐.	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
	ประเภทผู้มีความรู้								
๑๑.	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๒.	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวมกองการศึกษาฯ	๑๕	๑๗	๑๗	๑๗	+๒	๐	๐	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ ชื่อตำแหน่ง/สายงาน	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
	พนักงานส่วนตำบล นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๐	
	รวมทั้งหมด	๔๘	๕๒	๕๒	๕๒	๑๔-๑	๐	๐	



๑. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้				อัตรากำลังคน				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า				เพิ่ม/ลด				2567	2568	2569	2567	2568	2569			
							จำนวน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	ปี	อัตรา	ปี	อัตรา	ปี							อัตรา		
																						คน	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ตำแหน่ง	1	-	548,040	168,000	1	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเต็ม			
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ตำแหน่ง	1	1	522,960	42,000	1	1	1	1	-	-	-	16,920	18,000	18,000	581,880	599,880	617,880	(43,580)			
3	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ตำแหน่ง	1	1	389,400	134,400	1	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	537,120	550,560	563,640	(32,450)			
4	นักจัดการงานทั่วไป	ปว/ช	1	-	355,320	-	1	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม			
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปว/ช	1	1	243,840	-	1	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	254,880	266,040	276,960	(20,320)			
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปว/ช	1	1	416,160	-	1	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680)			
7	นิติกร	ปว/ช	1	1	241,440	-	1	1	1	1	-	-	-	7,800	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760	(20,120)			
8	นักพัฒนาชุมชน	ปว/ช	1	1	402,720	-	1	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	(33,560)			
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ปว/ช	1	1	140,400	-	1	1	1	1	-	-	-	6,240	6,120	6,000	146,640	152,760	158,760	(11,700)			
10	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปว/ช	1	1	146,640	-	1	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	152,760	158,760	165,120	(12,220)			
11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปว/ช	1	1	181,680	-	1	1	1	1	-	-	-	6,960	7,440	7,440	188,640	196,080	203,520	(15,140)			

[illegible]

37	นักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13,440	13,320	8,640	396,000	409,320	417,960	(31,880)
38	นักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8,400	8,880	11,160	253,680	262,560	273,720	(20,440)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
	ประเภทผู้ไม่ทักษะ																		
39	คนสวน	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5,760	6,000	6,240	148,680	154,680	160,920	(11,910)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแหลมสอม																		
40	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ตัน	1	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
41	ครู (นางประภาพร สิทธิชัย)	คศ.2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	ครู (นางจรรยา เตชอริย)	คศ.2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
43	ครู (นางสาวพา เหมือนทอง)	คศ.1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
	ประเภทผู้ไม่คุณวุฒิ																		
44	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (นางสาวดารารรณ เกษกลาง)	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	ประเภทผู้ไม่ทักษะ																		
45	ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)	-	1	-	112,800	-	1	1	1	1	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	จ่ายจากเงินรายได้
46	ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)	-	1	-	112,800	-	1	1	1	1	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	จ่ายจากเงินรายได้
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
47	ผู้ดูแลเด็ก (9,000)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	จ่ายจากเงินรายได้
48	ผู้ดูแลเด็ก (9,000)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	จ่ายจากเงินรายได้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (38,500,000บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 40,425,000 บาท $(38,500,000 \times 5 \%) + 38,500,000 = 40,425,000$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (40,425,000 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 42,446,250 บาท $(40,425,000 \times 5 \%) + 40,425,000 = 42,446,250$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (42,446,250 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 44,568,563 บาท $(42,446,250 \times 5 \%) + 42,446,250 = 44,568,563$

:ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวน

ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้งนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ที่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งแถบสีเสริม

การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

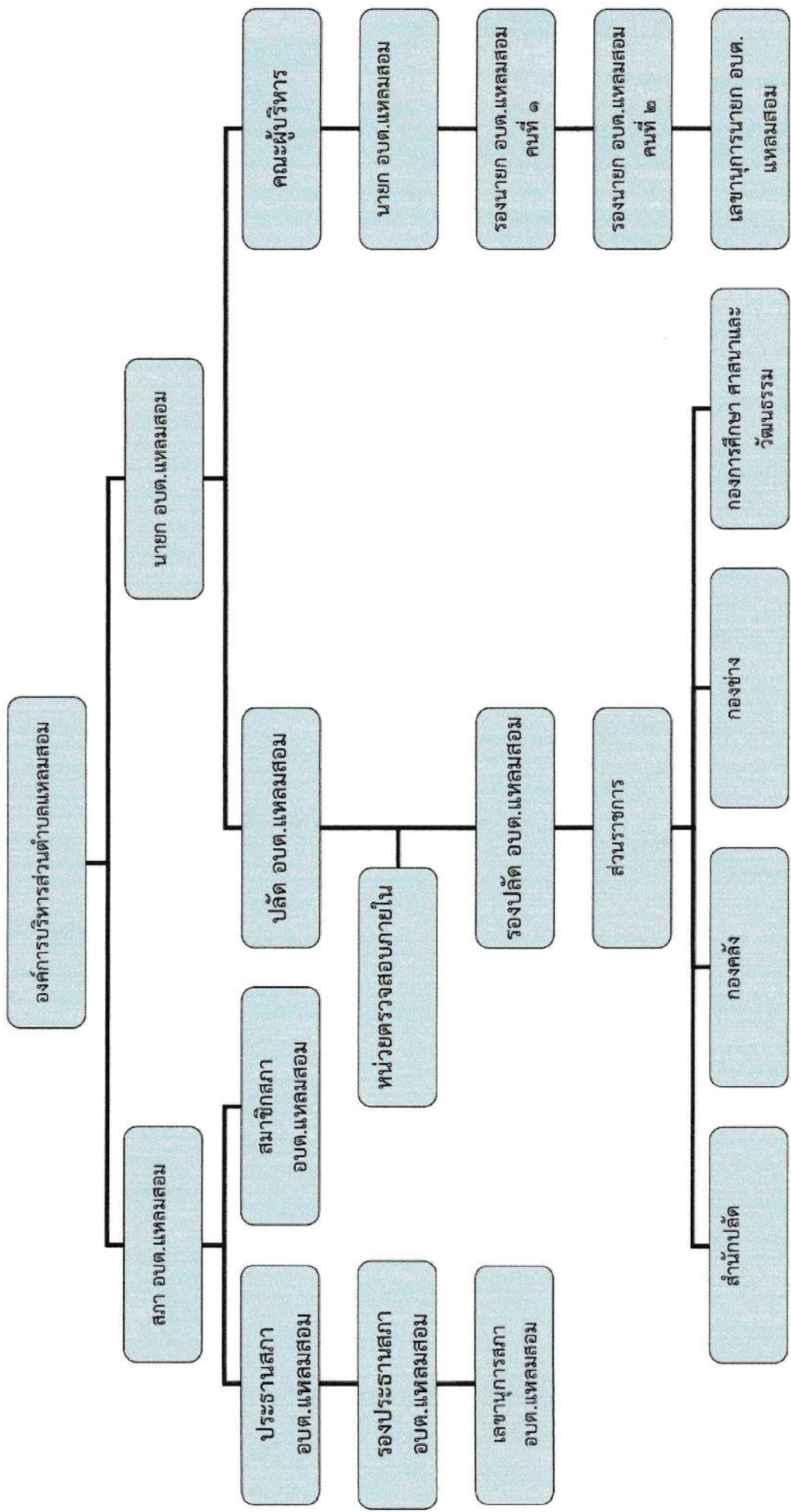
: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

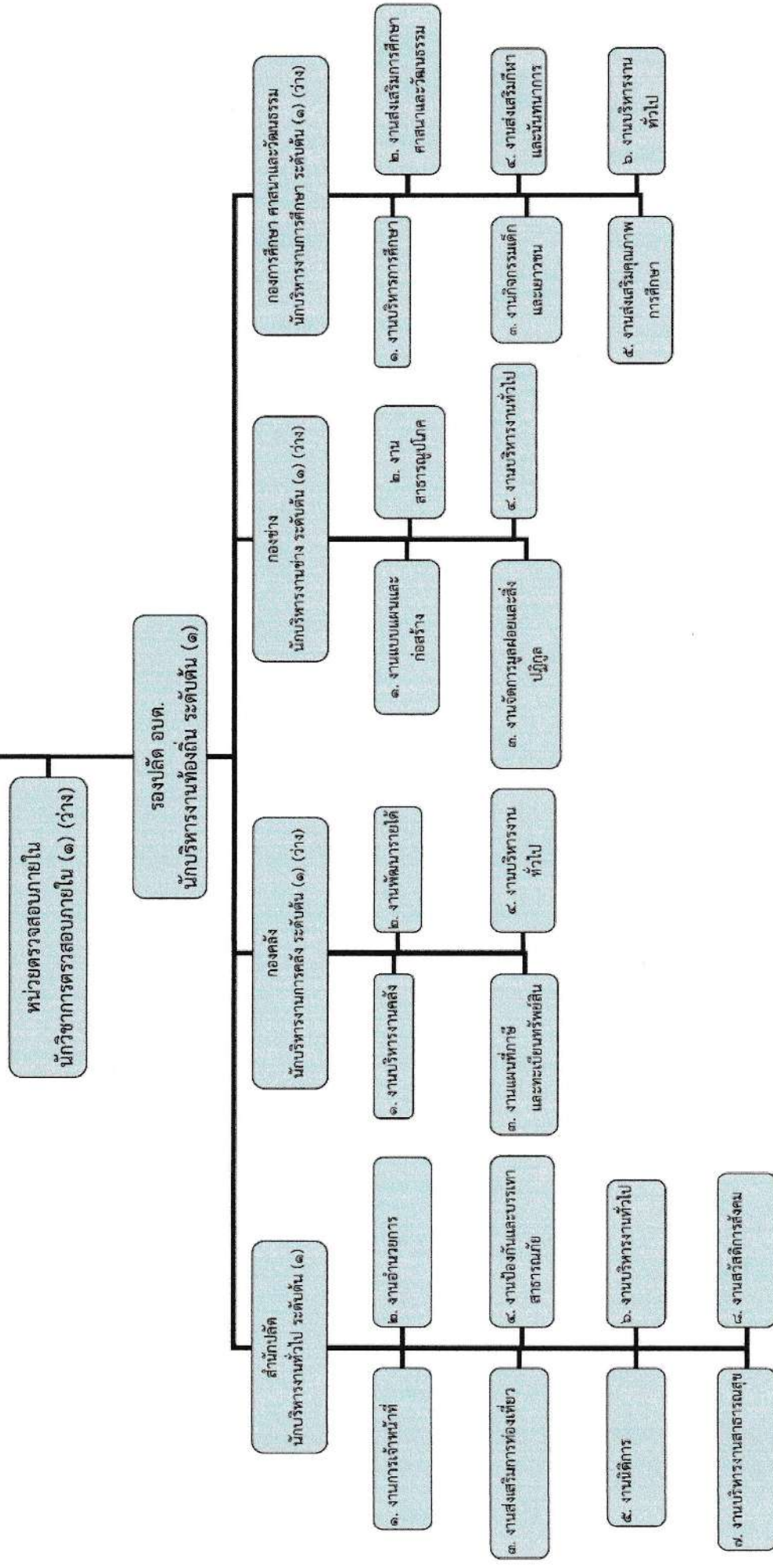
*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

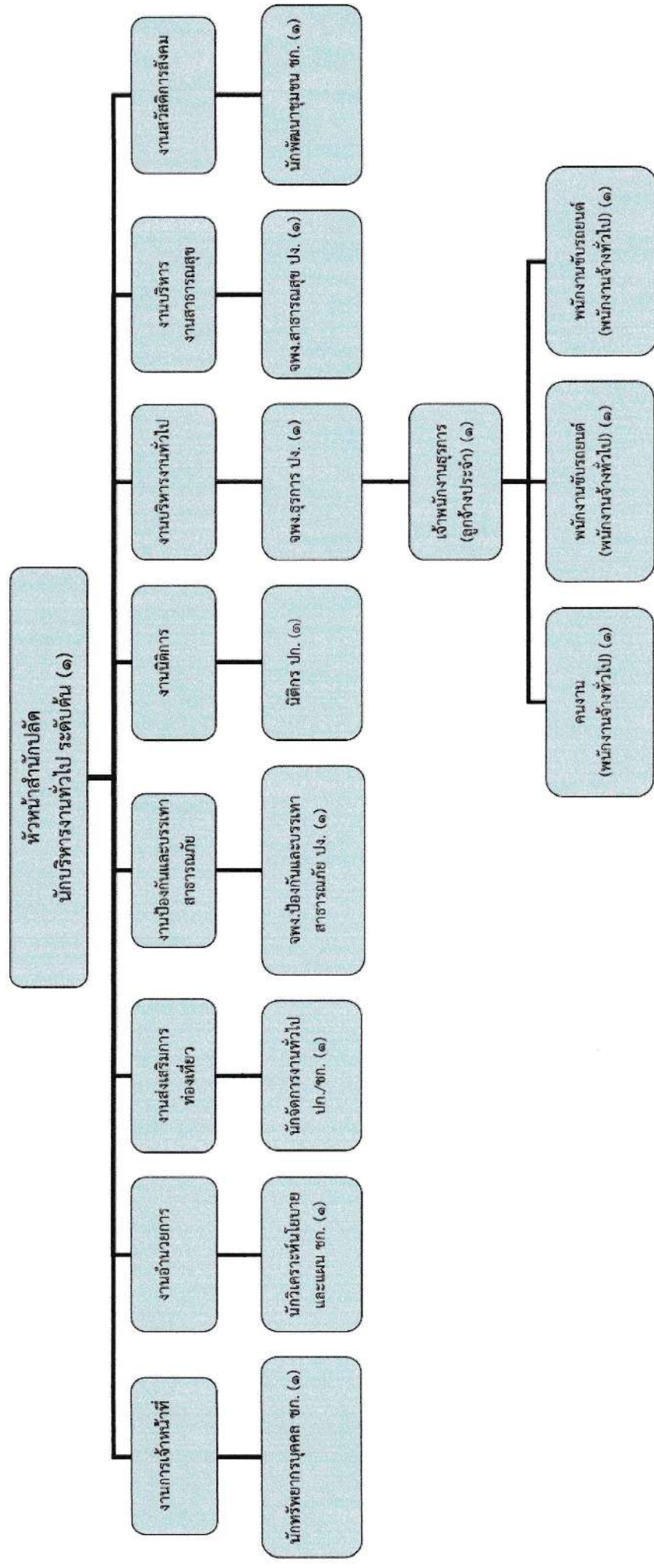
โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม



ปลัด อบต.แหลมสอม
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น (๑) (ว่าง)

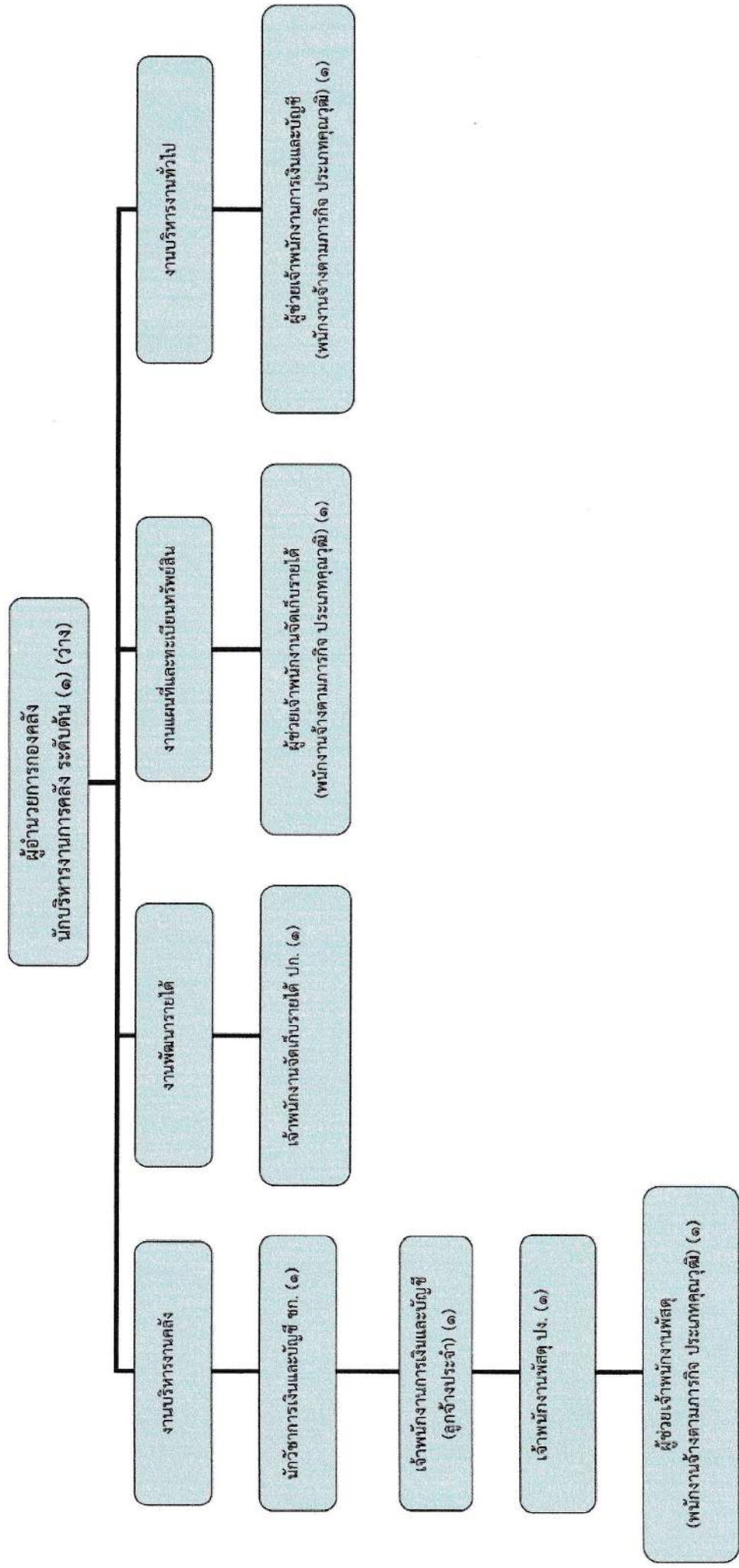


โครงสร้างส่วนราชการสำนักปลัด



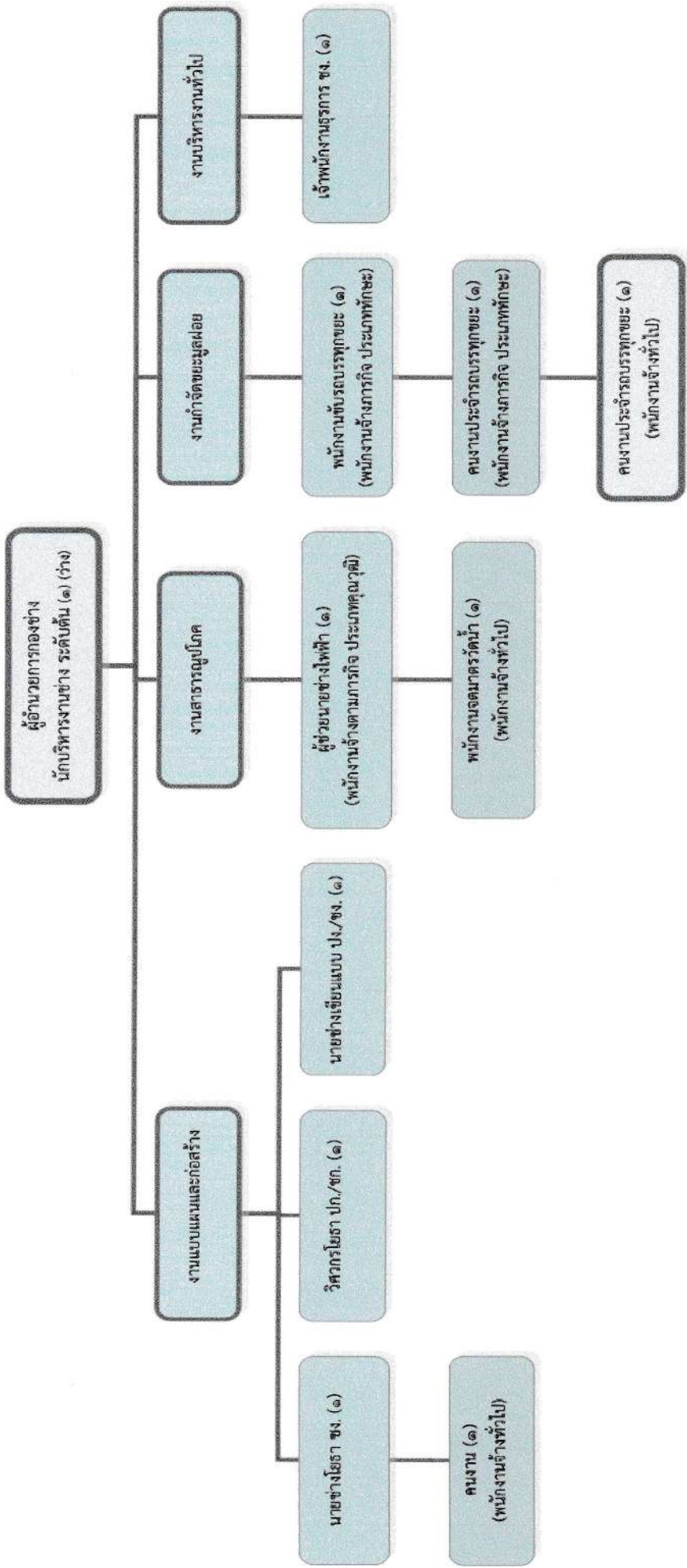
ระดับ	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง/ต้น	อำนวยความสะดวกระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๓	๒	๑	-	๓

โครงสร้างส่วนราชการกองคลัง



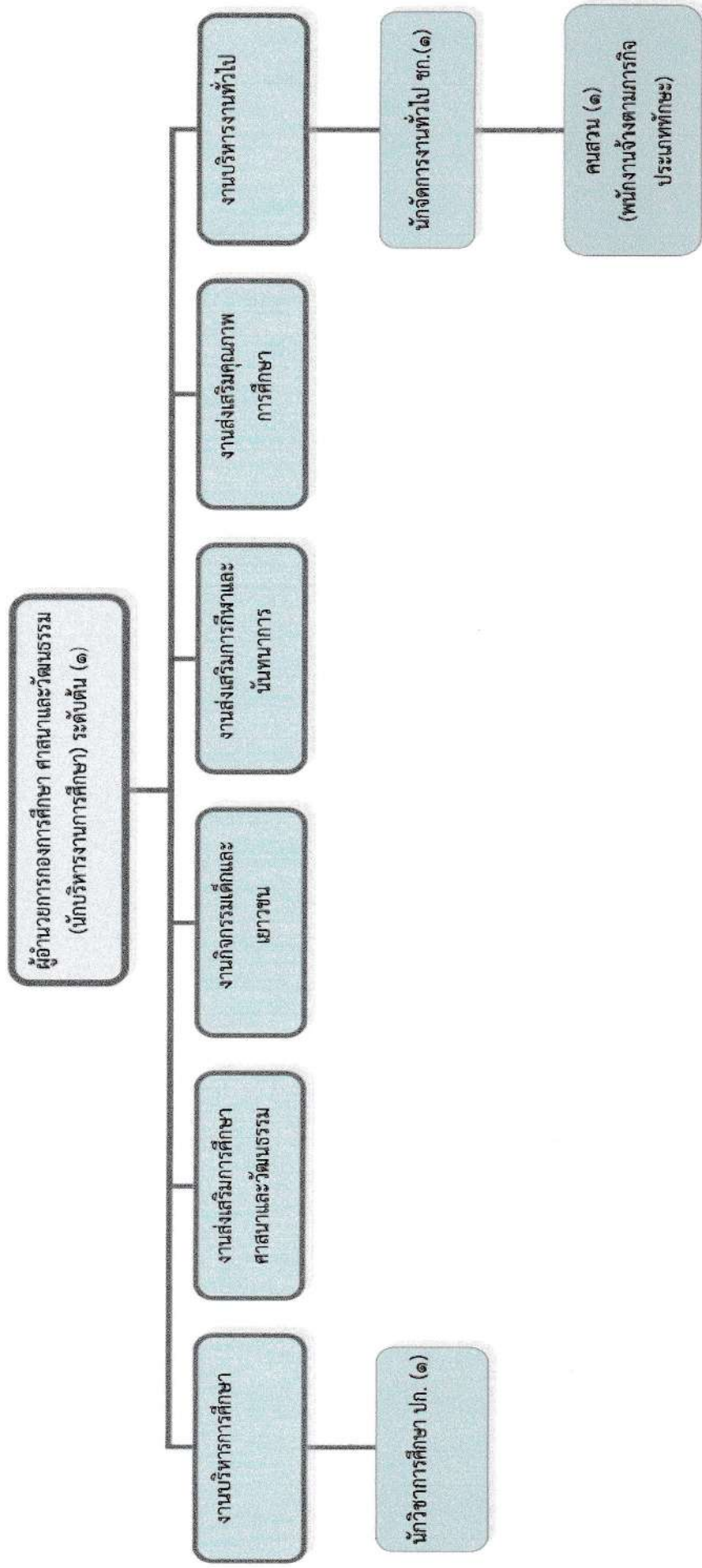
ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	-	๒	๑	๓
							-

โครงสร้างส่วนราชการกองช่าง



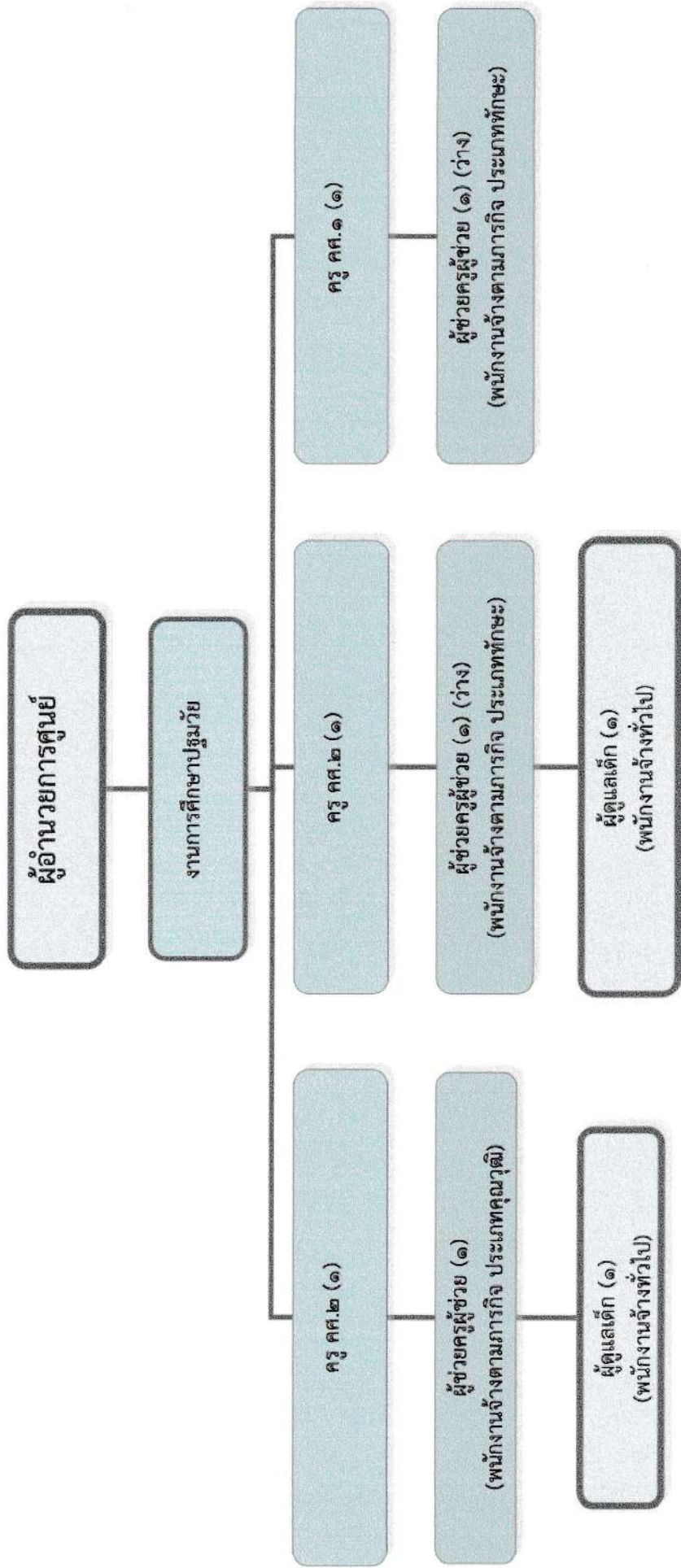
ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	๒	๑	-	๓	๓

โครงสร้างส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



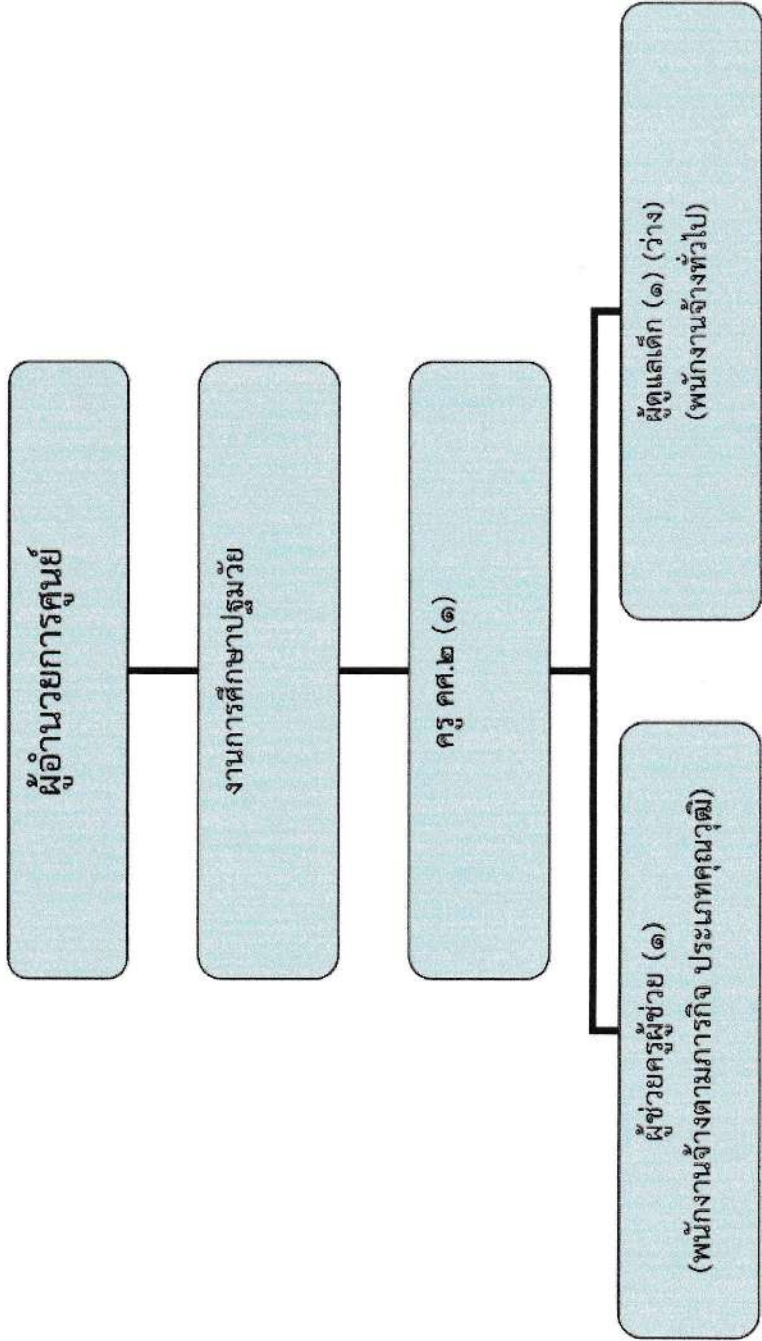
ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น	อำนาจท้องถิ่น ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑	-

โครงสร้างส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแหลมสอม



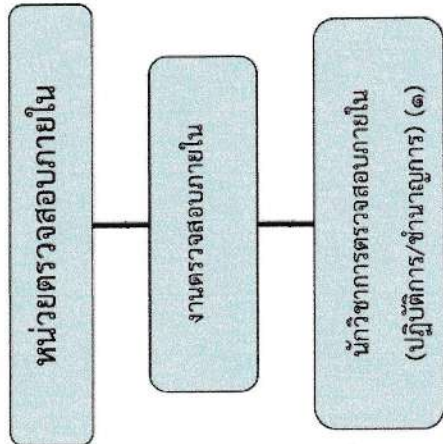
ระดับ	ผู้อำนวยการศูนย์	ครู คศ.๓	ครู คศ.๒	ครู คศ.๑	ครูผู้ช่วย	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ/ภารกิจ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ/ภารกิจ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)
จำนวน	๑	-	๒	๑	-	๑	๒	๒

โครงสร้างส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเจ็ดบาท



ระดับ	ผู้อำนวยการศูนย์	ครู คศ.๓	ครู คศ.๒	ครู คศ.๑	ครูผู้ช่วย	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ/ภารกิจ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ/ภารกิจ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)
จำนวน	๑	-	๑	-	-	๑	-	๑

โครงสร้างส่วนราชการหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-

11. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x12)		
สำนักปลัด อบต.													
พนักงานส่วนตำบล													
1	ว่าง	ปริญญาตรี	14-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง/ต้น	14-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง/ต้น	548,040	84,000	84,000	716,040	
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		ค่ากลางเงินเดือน	(7,000*12)	(7,000*12)	(ว่างเดิม)	
2	นางเพชรราตรี อินทร์ชัย	ปริญญาโท	14-3-00-1101-002	รองปลัด อบต.	ต้น	14-3-00-1101-002	รองปลัด อบต.	ต้น	522,960	42,000	-	564,960	
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(43,580*12)	(3,500*12)			
3	นางสาวธณกร หลงขาว	ปริญญาโท	14-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	14-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	389,400	42,000	-	431,400	
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(32,450*12)	(3,500*12)			
4	ว่าง	ปริญญาตรี	14-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก	14-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก	355,320	-	-	355,320	
									(29,610*12)			ว่างเดิม	
5	นางสาวจิราพร เคี่ยมการ	ปริญญาโท	14-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	14-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	243,840	-	-	243,840	
									(20,320*12)				
6	นางดวงฤดี เพชรเพ็ง	ปริญญาโท	14-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์	ชก	14-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์	ชก.	416,160	-	-	416,160	
									(34,680*12)				
7	นายสมศักดิ์ คงคำ	ปริญญาตรี	14-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	14-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	241,440	-	-	241,440	
									(20,120*12)				
8	นางสาวสร้อยทิพย์ จิตรเที่ยง	ปริญญาตรี	14-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก	14-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	402,720	-	-	402,720	
									(33,560*12)				

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x12)	
9	นายอิตตาเร็ด พ่อเหตุ	ปวส.	14-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	14-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	140,400 (11,700*12)	-	-	140,400
10	นางสาวนิตยา อูรามมา	ปวส.	14-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง	14-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	146,640 (12,220*12)	-	-	146,640
11	นายพิรชาติ แก้วกล	ปวส.	14-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	14-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปง	181,680 (15,140*12)	-	-	181,680
ลูกจ้างประจำ												
12	นางสนธิยา เกาะกลอง	ปริญญาตรี	-	จพงธุรการ	-	-	จพงธุรการ	-	248,160 (20,680*12)	-	-	248,160
พนักงานจ้างทั่วไป												
13	นายสุเทพ จิตพิทักษ์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000
14	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000 ว่างเดิม
15	กำหนดเพิ่ม	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000 กำหนดเพิ่ม
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
16	ว่างเดิม	ปริญญาตรี	14-3-04-2101-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	14-3-04-2101-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	393,600 (32,800*12)	42,000 (3,500*12)	-	435,600
17	นายศรัณย์ จิตรจันงค์	ปริญญาโท	14-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	14-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	382,560 (31,880*12)	-	-	382,560

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x12)	
18	นางสาวกัญจกร แกสมาน	ปวส.	14-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	14-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	(31,880*12)	-	-	146,640
19	นายวิมล เขแก้ว	ปริญญาตรี	14-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	14-3-04-4203-001	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง.	(12,220*12)	-	-	165,120
ลูกจ้างประจำ												
20	นางสาวสุกัญญา พูลสิงห์	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	258,000	-	-	258,000
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
ประเภทผู้มีความรู้												
21	นางสุจิตรา แซ่จิ่ง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	138,840	-	-	138,840
22	นางสาวนันทิยา นวลนาค	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	(11,570*12)	-	-	171,360
23	นางสาวกัญญา ทะเทศ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	(14,280*12)	-	-	151,320
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
24	ว่าจ	ปริญญาตรี	14-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	14-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600	42,000	-	435,600
25	กำหนดเพิ่ม	ปริญญาตรี	14-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปว/ชก	14-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปว/ชก	ค่ากลางเงินเดือน	(3,500*12)	-	355,320
									ค่ากลางเงินเดือน			กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x12)	
26	นางสาววิวรรณ อุ่นนวล	ปวส.	14-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	14-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	194,280 16,190*12	-	-	194,280
27	นายภัทรารุณ ทรัพย์สูง	ปวส.	14-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ขง.	14-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ขง.	346,560 (28,880*12)	-	-	346,560
28	ว่าง	ปวช/ปวท/ปวส.	14-3-05-4702-001	นายช่างเขียนแบบ	ปจ./ขง.	14-3-05-4702-001	นายช่างเขียนแบบ	ปจ./ขง.	297,900 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
ประเภทผู้ปฏิบัติงาน												
29	นายมนตรี สันติหัตถกุล	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	151,320 (12,610*12)	-	-	151,320
ประเภทผู้ฝึกงาน												
30	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	112,800 (9,400*12)	-	-	112,800 ว่างเดิม
31	นายจรัมพร ซูอ่อน	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	143,520 (11,960*12)	-	-	143,520
พนักงานจ้างทั่วไป												
32	นายพัฒนพงษ์ พลสังข์	-	-	คนงาน(คนงานประจำรถขยะ)	-	-	คนงาน(คนงานประจำรถขยะ)	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000
33	นายจรงค์ เกื้อเดช	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000
34	ก้าหนดเพิ่ม	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x12)	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
35	วัง	ปริญญาตรี	14-3-08-5107-001	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	14-3-08-5107-001	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน (3,500*12)	42,000	-	435,600
36	นางสาวเมธวดี บวสนาค	ปริญญาโท	14-3-08-3101-002	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	14-3-08-3101-002	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	382,560 (31,880*12)	-	-	382,560
37	นางสาวศศิธร ศรีสวัสดิ์	ปริญญาตรี	14-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก	14-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก	245,280 (20,440*12)	-	-	245,280
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
ประเภทผู้ฝึกหัด												
38	นายประยูร อินทอง	ป.6	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	142,920 (11,910*12)	-	-	142,920
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแหลมสอม												
39	กัทินเดเต็ม	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ จัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว			
40	นางประภาพร สีหิทัย	ปริญญาตรี	14-3-08-6600-109	ครู	-	14-3-08-6600-109	ครู	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
41	นางจรรยา เคชอรัญ	ปริญญาตรี	14-3-08-6600-111	ครู	-	14-3-08-6600-111	ครู	-				
42	นางยุพา เหมอินทอง	ปริญญาตรี	14-3-08-6600-112	ครู	-	14-3-08-6600-112	ครู	-				
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
ประเภทผู้มีความรู้												
43	นางสาวดารณ แกะกลาง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x12)		
ประเภทผู้มีทักษะ													
44	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	112,800 (9,400*12)	-	-	112,800 เงินรายได้ อบต.	
45	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	112,800 (9,400*12)	-	-	112,800 เงินรายได้ อบต.	
พนักงานจ้างทั่วไป													
46	นางสาวสุกานดา ทองรอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000 เงินรายได้ อบต.	
47	นางสาววิมใจ เดชพิชัย	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000 เงินรายได้ อบต.	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเจ็ดบาท													
48	กำหนดเพิ่ม	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ จัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว				
49	นางสาวณิชาภัทรณ์ ลีบแป้น	ปริญญาตรี	14-3-08-6600-010	ครู	-	-	14-3-08-6600-010	ครู	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ													
50	นางอมรรัตน์ เจริญฤทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	283,320 (23,610*12)	-	-	283,320 เงินรายได้ อบต.	
พนักงานจ้างทั่วไป													
51	ว่างเดิม	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000*12)	-	-	108,000 เงินรายได้ อบต.	

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x12)		
หน่วยตรวจสอบภายใน													
พนักงานส่วนตำบล													
52	ว่างเดิม	ปริญญาตรี	14-3-12-3204-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	14-3-12-3204-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320	กำหนดเพิ่ม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อบรรลุภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์แห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๖๘๐) รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ต้องดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคคลตามคุณลักษณะในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีมีความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบแผนอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๑.๓ การรับบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบล มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน และประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. ด้านการพัฒนา

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ต้องดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่ง ของพนักงานส่วนตำบล ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม และระดับชาติ ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างความรู้เฉพาะด้านตามสายงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒.๔ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบล ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๓. ด้านการอ้าง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ต้องดำเนินการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล การพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการพัฒนาราชการ การยกย่อง ชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม และสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของแต่ละตำแหน่ง

๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม มีความเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้

๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี โดยดำเนินการพิจารณาเบิกจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม และยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๒. ด้านการพัฒนา

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ต้องดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่ง ของพนักงานส่วนตำบล ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม และระดับชาติ ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างความรู้เฉพาะด้านตามสายงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒.๔ ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบล ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ต้องดำเนินการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล การพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการพัฒนางานองค์กร การยกย่อง ชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม และสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของแต่ละตำแหน่ง

๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม มีความเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้

๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี โดยดำเนินการพิจารณาเบิกจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม และยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม รับทราบถึงประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม รวมทั้งข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ว่าด้วยจรรยาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางตามระเบียบหนังสือสั่งการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

ทั้งนี้ ให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน (ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนเมษายน)

ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน (ภายในวันทำการสุดท้ายของเดือนตุลาคม)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม



**ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม
ว่าด้วยจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
พ.ศ. ๒๕๖๗**

.....

เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม อารมณ์ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของพนักงานส่วนท้องถิ่น อันจะทำให้ได้รับการยอมรับ เชื่อถือและศรัทธาจากประชาชนทั่วไป

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จึงได้กำหนดข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ว่าด้วยจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อถือปฏิบัติ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ว่าด้วยจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้คำว่า “จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า ความประพฤติหรือกิจวัตรที่ควรปฏิบัติที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นเพื่อเป็นข้อที่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม พึงปฏิบัติในการรักษาไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๔ พนักงานส่วนท้องถิ่นรวมถึงพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

ข้อ ๕ ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรม รักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติหน่วยงานและส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

ข้อ ๖ ซื่อสัตย์สุจริตรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ พากเพียรและตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ข้อ ๗ โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสพร้อมรับการตรวจสอบ

ข้อ ๘ ไม่เลือกปฏิบัติ

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและปราศจากอคติ

ข้อ ๙ มุ่งผลสัมฤทธิ์

ปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายคุ้มค่า ด้วยวิธีการที่ถูกต้องชอบธรรมเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติประชาชนและหน่วยงานโดยใช้ทรัพยากร อย่างประหยัดและเหมาะสม

ข้อ ๑๐ มีจิตบริการ

ปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวกรวดเร็วด้วยความมีอัธยาศัยไมตรี

ข้อ ๑๑ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ดำเนินชีวิตบนทางสายกลางโดยยึดหลักความพอประมาณความมีเหตุผลและการ มีภูมิคุ้มกันที่ดีภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

ข้อ ๑๒ รักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กร

ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานที่ดีเสริมสร้างภาพลักษณ์ของ องค์กรบริหารส่วนตำบลให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาและไว้วางใจของประชาชน

ให้พนักงานตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ปฏิบัติตาม จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวอย่างเคร่งครัด การไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมพนักงานอันมิใช่ความผิด ทางวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน และนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน การต่อสัญญา จ้าง หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนาตนเอง

ทั้งนี้ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติตามข้อบังคับ องค์กรบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ว่าด้วยจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

**แนวทางปฏิบัติตามข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม
ว่าด้วยจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗**

ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ว่าด้วยจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๑. ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติหน่วยงานและส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน	๑.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถและทักษะในการดำเนินงานด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติและยึดมั่นในหลักวิชาการด้านการบริหาร ด้านการเงินการคลัง ด้านการช่างและจริยธรรม ๑.๒ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนรวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่งบำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ ๑.๓ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนและหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ๑.๔ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาในการยึดมั่นความถูกต้องเที่ยงธรรมและปกป้องผลประโยชน์ของชาติ
ข้อ ๒. ซื่อสัตย์สุจริตรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสียสละพากเพียรและตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ	๒.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเที่ยงธรรมไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากกการปฏิบัติงาน ๒.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความสุจริตตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ๒.๓ ไม่ให้คำแนะนำใดๆเกี่ยวกับการดำเนินการอันเป็นการหลบเลี่ยงกฎหมายค่าธรรมเนียมและค่าภาษีอากร ๒.๔ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเองอธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้องชอบธรรมพร้อมทั้งยินดีแก้ไข ๒.๕ ควบคุมกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ ๒.๖ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ว่าด้วยจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๓. โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสพร้อมรับการตรวจสอบ	๓.๑ เปิดเผยหลักเกณฑ์ขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานให้ผู้รับบริการได้รับทราบรวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร้องขอตามกรอบของระเบียบกฎหมาย ๓.๒ ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางระเบียบแนวทางปฏิบัติไว้ ๓.๓ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้องด้วยความระมัดระวังไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ ๓.๔ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน ๓.๕ ดูแลหลักฐานการปฏิบัติงานให้พร้อมรับการตรวจสอบ ๓.๖ ชี้แจงและให้เหตุผลแก่ผู้รับบริการกรณีไม่สามารถปฏิบัติหรือกระทำการตามคำขอได้
ข้อ ๔. ไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและปราศจากอคติ	๔.๑ ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ ๔.๒ ปฏิบัติหน้าที่สอบสวนเปรียบเทียบใกล้เคียงรวมทั้งกรณีพิพาทเรื่องต่างๆบนพื้นฐานของความเป็นกลางและให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายไม่ชี้ช่องให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้เปรียบ ๔.๓ ละเว้นการมีพฤติกรรมอันอาจทำให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเข้าใจว่าเป็นการช่วยเหลือคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งหรือบุคคลภายนอก
ข้อ ๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายคุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องชอบธรรมเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติประชาชนและหน่วยงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเหมาะสม	๕.๑ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่มานะพยายาม มุ่งมั่นและติดตามงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนดโดยวิธีการกระบวนงานที่ถูกต้อง ๕.๒ ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพโดยใช้ทักษะความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้องรอบคอบระมัดระวังเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ว่าด้วยจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗	แนวทางปฏิบัติ
	๕.๓ พัฒนาคณะเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้และมีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ๕.๔ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพประสิทธิภาพประสิทธิผลและเป็นแบบอย่างได้ ๕.๕ จัดระบบการจัดเก็บเอกสารข้อมูลรวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ๕.๖ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่าเหมาะสมด้วยความระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง
ข้อ ๖. มีจิตบริการ ปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวกรวดเร็วด้วยความมีอัธยาศัยไมตรี	๖.๑ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้นเอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ ๖.๒ สอดส่องดูแลและให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวกรวดเร็วเสมอภาคยุติธรรมและมีอัธยาศัยไมตรี ๖.๓ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพชัดเจนเข้าใจง่ายหลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ ๖.๔ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องรอบคอบรวดเร็วระมัดระวังมิให้เสื่อมเสียหรือกระทบต่อสิทธิของบุคคลอื่น ๖.๕ เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นของประชาชนผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ปัญหาปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ว่าด้วยจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๗. ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลางโดยยึดหลักความพอประมาณความมีเหตุผลและการมีภูมิคุ้มกันที่ดีภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม	๗.๑ ยึดหลักความพอประมาณโดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคมพัฒนาตนเองให้มีความอดสาหะขยันหมั่นเพียรประหยัดและดีขึ้นเป็นลำดับ ๗.๒ ยึดหลักความมีเหตุผลโดยปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบมีเหตุผลถูกต้องโปร่งใสเป็นธรรมก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นทั้งต่อส่วนรวมและต่อตนเอง ๗.๓ ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดีด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบประหยัดอดทนอดออมบนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย๗.๔พัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมีความโอบอ้อมอารีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้มาติดต่อราชการและเพื่อนร่วมงาน ๗.๕ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ ๗.๖ ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงานขวัญกำลังใจสวัสดิการและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ว่าด้วยจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๘. รักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กร ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงาน ที่ดีเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาและไว้วางใจของประชาชน	๘.๑ รักศักดิ์ศรีของตนเองโดยประพฤติตนให้ เหมาะสมกับการเป็นพนักงานที่ดีอยู่ในระเบียบ วินัยกฎหมายและเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมอันดีเพื่อให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาและ ไว้วางใจของประชาชน ๘.๒ ส่งเสริมภาพลักษณ์เพื่อเกียรติภูมิของ องค์การบริหารส่วนตำบลด้วยความภูมิใจใน ความเป็นพนักงานท้องถิ่นสร้างความเชื่อมั่นให้ สังคมภายนอกยอมรับการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ๘.๓ สร้างความสามัคคีในองค์กรโดยเคารพต่อ ความเชื่อและค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อน ร่วมงาน - ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและบริหาร จัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล - ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงานอันอาจ ทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน - ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการ รักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน



(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม โทร/โทรสาร ๐ ๗๕๗๕ ๖๔๔๔

ที่ ตง ๗๘๙๐๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะทำงาน |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะทำงาน |
| (๔) พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการคณะทำงาน |

๒.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๓. ขัอระเปียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

-๒-/ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง...

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้
องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล
ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะกรรมการ |
| (๔) พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการคณะกรรมการ |

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม เป็นไปด้วย
ความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างคำสั่ง ที่แนบ



(นางสาวจิราพร เคี่ยมการ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.แหลมสอม

.....
- เพ็ญพิชญ์ พงษ์สวัสดิ์

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

.....
ปลัด อบต.แหลมสอม



(นางสาวธนกร หลงขาว)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม



(นางเพชรราตรี อินทร์ช่วย)

รองปลัด อบต.แหลมสอม รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

☒อนุมัติ ☐ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....



(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

ที่ ๑๑๑/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการ บุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจในการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | |
|---|------------------------|
| ๑.๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลม สอม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและ องค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของ ส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้อง จ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่าง น้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

-๒-/๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์....

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(ประประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม โทร. ๐ ๗๕๕๗ ๖๔๔๔

ที่ ดง ๗๕๙๐๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอให้สำรวจอัตรากำลังและขอส่งปริมาณงานเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน

๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ได้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ ส่วน ๓ กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีการบริหารส่วนตำบลแหลมสอม มีการกิจและปริมาณงานที่มากขึ้น กรณีที่ตำแหน่งเป็นตำแหน่งว่าง(ไม่มีคนครองตำแหน่ง) นานเกิน ๑ ปี การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบตำแหน่งที่มีอยู่เดิมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลแทนในตำแหน่งที่ว่างมาสังกัดแต่ละส่วน/กอง เพื่อความเหมาะสมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่และภารกิจงานเพื่อการบริหารงานราชการในส่วนงานที่ต้องรับผิดชอบให้เป็นปัจจุบัน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดีและปรับสายงานเพื่อความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน

๓. ระเบียบข้อกฎหมาย

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๕ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวดที่ ๒ การกำหนดประเภท จำนวนและอัตรากำลัง ข้อ ๒๑

๔. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

ดังนั้น เพื่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี ตามภารกิจปริมาณงาน ความยากที่มากขึ้น จึงขอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาดำเนินการสำรวจตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปภายใต้สังกัด เพื่อขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ยุบตำแหน่งที่มีอยู่เดิม หรือสรรหาและเลือกสรรบุคคลแทนในตำแหน่งที่ว่าง ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางเพชรราตรี อินทร์ช่วย)

รองปลัด อบต.หนองบ่อ รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม



องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม
รับเลขที่ 1940
รับวันที่ ๓๑ พ.ค. ๒๕๖๖
เวลา

ที่ ดง ๗๘๙๐๑/๒๒๕

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลปะเหลียน
๑๐๐ หมู่ที่ ๑ ตำบลปะเหลียน
อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง ๙๒๑๘๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ข้อมูลบุคลากรในสังกัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

อ้างถึง หนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ที่ ดง ๗๘๙๐๑/๒๓๖ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มข้อมูลบุคลากรในสังกัด

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ได้ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัด เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

พร้อมนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลปะเหลียน ได้รวบรวมข้อมูลบุคลากรในสังกัดส่งมายัง องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมด้วยแล้ว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน นาย อมต แหลมสอม

- อมต.ปะเหลียน แจ้งข้อมูลบุคลากรในสังกัด
- เพื่อโปรดพิจารณา

๓๑/๕/๖๖

๓๑ พ.ค. ๖๖

สำนักปลัด อบต.

งานกาารเจ้าหน้าที่

โทร. ๐-๗๕๒๔-๐๖๓๔ ต่อ ๑๑

โทรสาร ๐-๗๕๒๔-๐๓๗๘

ขอแสดงความนับถือ

นายคมกฤษ คงเกลี้ยง

(นายคมกฤษ คงเกลี้ยง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปะเหลียน



ที่ ดง ๗๗๙๐๑/๓๒๗

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม
รับเลขที่ ๑๙๑๒
รับวันที่ ๑ มิ.ย. ๒๕๖๖
ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง
ถนนตรัง - สตูล ดง ๙๒๑๘๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

อ้างถึง หนังสือที่ ดง ๗๗๙๐๑/๒๓๕ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง จึงขอส่งข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง มาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

เรียน นายก อบจ. เชียงใหม่ แจ้งข้อมูลบุคลากรในสังกัด
อบจ. เชียงใหม่ เมื่อประชุมทางไกลผ่านระบบวิดีโอ ๑๖ มิ.ย.
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- เพื่อโปรดทราบ

K

(นายธีรภาพ แสงภาคนิย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง

จันท
เพื่อโปรดทราบ

ทศพร
๖ มิ.ย. ๖๖

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

โทรศัพท์ ๐-๗๕๒๐-๔๔๓๕

โทรสาร ๐-๗๕๒๐-๔๔๓๕

แบบฟอร์มข้อมูลบุคลากรในสังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบลปะเหลียน อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

ส่วนราชการ (จำนวน)	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
ปลัด อบต.	๗๕,๙๙๓,๐๐๐	๑	-	-	-	-	๑
รองปลัด อบต.		๑	-	-	-	-	๑
๑.สำนักปลัด		๑๐	-	-	๘	๙	๒๗
๒.กองคลัง		๕	-	-	๔	-	๙
๓.กองช่าง		๓	-	-	๓	๑	๗
๔.กองการศึกษาฯ		๔	๑๔	-	๑๑	๒	๓๑
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน		๑	-	-	-	-	๑
รวมทั้งสิ้น		๒๕	๑๔	-	๒๖	๑๒	๗๗

แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	ข้าราชการ	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
สำนักงานปลัด	๑๑	-	-	๕	๓
กองคลัง	๕	-	-	๑	-
กองช่าง	๒	-	-	๔	๑
กองการศึกษาฯ	๒	๒	-	๕	-
รวม	๒๐	๒	-	๑๕	๔
งบประมาณรายจ่าย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖		๓๙,๓๕๐,๐๐๐.-บาท (สามสิบเก้าล้านสามแสนห้าหมื่นบาทถ้วน)			



องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม
รับเลขที่ 1231
รับวันที่ ๒๙ พ.ค. ๒๕๖๖
เวลา

ที่ ดง ๗๗๙๐๑/ ๒๕๖

องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี
ถนนตรัง-สตูล ดง ๙๒๑๘๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตขุดเจาะข้อมูลบุคลากรในสังกัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขออนุญาตขุดเจาะข้อมูลบุคลากร

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องเตรียมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อรองรับอัตรากำลังและภาระงานที่จะเกิดขึ้นในห้วงของปีดังกล่าว ประกอบกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร ค่าจ้าง และเปรียบเทียบอัตรากำลังของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีขนาด พื้นที่ ลักษณะงาน ใกล้เคียงกัน เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สมบูรณ์

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี จึงมีความประสงค์ขออนุญาตขุดเจาะข้อมูลบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนด ตำแหน่งของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน นายก อบต.แหลมสอม

- อบต.ลพบุรีขอขุดเจาะข้อมูลบุคลากร ขอแสดงความนับถือ
ในสังกัด อบต.แหลมสอม เพื่อนำมาวิเคราะห์,
และเปรียบเทียบข้อมูลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- เพื่อโปรดพิจารณา

N

(นายธีรภาพ แสงภาคนิย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี

ดง

๒๙ ม.ค. ๖๖

ดง

๒๙ พ.ค. ๖๖

ดง
ดง
ดง

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี

โทร. ๐ ๗๕๒๐-๔๔๓๕

โทรสาร. ๐ ๗๕๒๐ ๔๔๓๕

แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	ข้าราชการ	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
สำนักปลัด					
กองคลัง					
กองช่าง					
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม					
กอง ฯลฯ					
รวม					

สำเนาฉบับ



ที่ ดง ๗๘๙๐๑/๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม
ถนนท่าพญา-ทุ่งยาว ดง ๙๒๑๘๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง

อ้างถึง หนังสือ องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน ที่ ดง ๗๗๙๐๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง องค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง ได้ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จึงขอแจ้งข้อมูลบุคลากรในสังกัด เพื่อนำมาใช้ วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง ในการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

โทร. ๐ ๗๕๕๗ ๖๔๔๔ โทรสาร. ๐ ๗๕๕๗ ๖๔๔๔

www.laemsorm.go.th

..... ปลัด

..... หน.สป.

..... ร่าง/พิมพ์

ตรา เมืองแห่งคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืน
รูนันทิ มิวนิย ใจอาสา ร่วมพัฒนาจังหวัดตรัง

แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	ข้าราชการ	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
สำนักปลัด	๑๑	-	๑	๓	๑
กองคลัง	๔	-	๑	๓	-
กองช่าง	๔	-	-	๔	๒
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๓	๔	-	๓	๓
กอง ฯลฯ	-	-	-	-	-
รวม	๒๒	๔	๒	๑๓	๖
งบประมาณรายจ่าย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๓๘,๕๐๐,๐๐๐.- บาท (สามสิบแปดล้านห้าแสนบาทถ้วน)				



องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม
รับเลขที่ 1177
วันที่ ๒๔ พค ๒๕๖๖
เวลา

ที่ ตง ๗๑๙๐๑/๓๖๕

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลปะเหลียน

๑๐๐ หมู่ที่ ๑ ตำบลปะเหลียน

อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง ๙๒๑๘๐

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะเหลียน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องเตรียมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อรองรับอัตรากำลังและภาระงานที่จะเกิดขึ้นในห้วงของปีดังกล่าว ประกอบกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร ค่างาน และเปรียบเทียบอัตรากำลังของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีขนาด พื้นที่ ลักษณะงาน ใกล้เคียงกัน เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สมบูรณ์

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลปะเหลียน จึงมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปะเหลียน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน นายก อบต. แหลมสอม

ขอแสดงความนับถือ

- อมต ภิเนชย์ พงศาทม ดุจรานัน
ข้อมูลบุคลากรในสังกัด เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์
และเปรียบเทียบข้อมูลบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(นายคมกฤษ คงเกลี้ยง)

- เพื่อโปรดพิจารณา

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปะเหลียน

สำนักปลัด อบต. 24/5/2566

งานการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐๗๕-๒๙๐๖๓๙ ต่อ ๑๑

โทรสาร ๐๗๕-๒๙๐๓๗๘

แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	ข้าราชการ	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
สำนักปลัด					
กองคลัง					
กองช่าง					
กองการศึกษาฯ					
รวม					
งบประมาณรายจ่าย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖					

สำเนาฉบับ



ที่ ตง ๗๘๙๐๑/๒๕๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม
ถนนท่าพญา-ทุ่งยาว ตง ๙๒๑๘๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปะเหลียน

อ้างถึง หนังสือ องค์การบริหารส่วนตำบลปะเหลียน ที่ ตง ๗๘๙๐๑/๓๖๕ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง องค์การบริหารส่วนตำบลปะเหลียน ได้ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปะเหลียน นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จึงขอแจ้งข้อมูลบุคลากรในสังกัด เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปะเหลียน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม
โทร. ๐ ๗๕๕๗ ๖๔๔๔ โทรสาร. ๐ ๗๕๕๗ ๖๔๔๔
www.laemsorm.go.th

..... ปลัด
..... หน.สป.
..... ร่าง/พิมพ์

ตรัง เมืองแห่งคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืน
รูนันทิ มิวนิย ใจอาสา ร่วมพัฒนาจังหวัดตรัง

แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	ข้าราชการ	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
สำนักปลัด	๑๑	-	๑	๓	๑
กองคลัง	๔	-	๑	๓	-
กองช่าง	๔	-	-	๔	๒
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๓	๔	-	๓	๓
กอง ำล่ำ	-	-	-	-	-
รวม	๒๒	๔	๒	๑๓	๖
งบประมาณรายจ่าย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๓๘,๕๐๐,๐๐๐.- บาท (สามสิบแปดล้านห้าแสนบาทถ้วน)				

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม
 รับเลขที่... 1214
 รับวันที่... ๒๖ พ.ค. ๒๕๖๖
 เวลา.....



ที่ ดง ๗๖๔๐๑/๒๔๓

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน
 หมู่ที่ ๒ อ.ปะเหลียน จ.ตรัง ๙๒๑๔๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องเตรียมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อรองรับอัตรากำลังและภาระงานที่จะเกิดขึ้นในห้วงของปีดังกล่าว ประกอบกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร ค่างาน และเปรียบเทียบอัตรากำลังของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีขนาด พื้นที่ ลักษณะงาน ใกล้เคียงกัน เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สมบูรณ์

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน จึงมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน นายก อบต.แหลมสอม

- ดมต. บางด้วน ขอความอนุเคราะห์
 ข้อมูลบุคลากรภายใน เมื่อใช้เพื่อวิเคราะห์
 ใช้เพื่อเทียบข้อมูลในท้องถิ่นใกล้เคียง
 ด้านรับจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
 งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 - เพื่อไม่รบกวน

ขอแสดงความนับถือ

(นายยังยุทธ แซ่เตียว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน

สำนักปลัด

๒๖/๕/๖๖

โทร. ๐-๗๕๕๗-๖๘๑๔

โทรสาร ๐-๗๕๕๗-๖๘๑๔ ต่อ ๑๒

- เพื่อไม่รบกวนในการดำเนินการ

บันทึก

๒๖/๕/๖๖

แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	ข้าราชการ	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
สำนักปลัด					
กองคลัง					
กองช่าง					
กองการศึกษาฯ					
รวม					
งบประมาณรายจ่าย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖					

สำเนาฉบับ



ที่ ตง ๗๔๕๐๑/ ๒๒๗

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม
ถนนท่าพญา-ทุ่งยาว ตง ๙๒๑๘๐

๒๔๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน

อ้างถึง หนังสือ องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน ที่ ตง ๗๔๕๐๑/๒๔๓ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง องค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน ได้ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน นั้น

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จึงขอแจ้งข้อมูลบุคลากรในสังกัด เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางด้วน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

โทร. ๐ ๗๕๕๗ ๖๔๔๔ โทรสาร. ๐ ๗๕๕๗ ๖๔๔๔

www.laemsorm.go.th

..... ปลัด
..... ทน.สป.
..... ร่าง/พิมพ์

ตรัง เมืองแห่งคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืน
รู้หน้าที่ มีวินัย ใจอาสา ร่วมพัฒนาจังหวัดตรัง

แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	ข้าราชการ	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
สำนักปลัด	๑๑	-	๑	๓	๑
กองคลัง	๔	-	๑	๓	-
กองช่าง	๔	-	-	๔	๒
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๓	๔	-	๓	๓
กอง ฯลฯ	-	-	-	-	-
รวม	๒๒	๔	๒	๑๓	๖
งบประมาณรายจ่าย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๓๘,๕๐๐,๐๐๐.- บาท (สามสิบแปดล้านห้าแสนบาทถ้วน)				

สำเนาฉบับ



ที่ ตง ๗๘๙๐๑/๒๓๕

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

ถนนท่าพญา-ทุ่งยาว ตง ๙๒๑๘๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร ๑ ฉบับ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องเตรียมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อรองรับอัตรากำลังและภาระงานที่จะเกิดขึ้นในหัวของปีดังกล่าว ประกอบกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร ค่างาน และเปรียบเทียบอัตรากำลังของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีขนาด พื้นที่ ลักษณะงาน ใกล้เคียงกัน เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สมบูรณ์

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จึงมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลิพัง เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

โทร. ๐ ๗๕๕๗ ๖๔๔๔ โทรสาร. ๐ ๗๕๕๗ ๖๔๔๔

www.laemsorm.go.th

..... ปลัด
..... ทน.สป.
..... ร่าง/พิมพ์

ตริัง เมืองแห่งคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืน
รู้หน้าที่ มีวินัย ใจอาสา ร่วมพัฒนาจังหวัดตริัง

แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	ข้าราชการ	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
สำนักปลัด					
กองคลัง					
กองช่าง					
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม					
กอง ฯลฯ					
รวม					

สำเนาฉบับ



ที่ ดง ๗๘๙๐๑/๒๓๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม
ถนนท่าพญา-ทุ่งยาว ดง ๙๒๑๘๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปะเหลียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร ๑ ฉบับ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องเตรียมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ เพื่อรองรับอัตรากำลังและภาระงานที่จะเกิดขึ้นในห้วงของปีดังกล่าว ประกอบกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร ค่างาน และเปรียบเทียบอัตรากำลังของบุคลากร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีขนาด พื้นที่ ลักษณะงาน ใกล้เคียงกัน เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สมบูรณ์

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จึงมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปะเหลียน เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม
โทร. ๐ ๗๕๕๗ ๖๔๔๔ โทรสาร. ๐ ๗๕๕๗ ๖๔๔๔
www.laemsorm.go.th

.....ปลัด
.....หน.สป.
.....ร่าง/พิมพ์

ตรัง เมืองแห่งคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืน
รัฐบาลที่ มิวณีย์ ใจอาสา ร่วมพัฒนาจังหวัดตรัง

แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร
 ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	ข้าราชการ	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
สำนักปลัด					
กองคลัง					
กองช่าง					
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม					
กอง ฯลฯ					
รวม					



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม โทร. ๐ ๗๕๕๗ ๖๔๔๔

ที่ ดง ๗๘๙๐๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ที่ ๑๑๑/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ดังนั้น เพื่อให้เป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขา ก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่างานและอัตรากำลังคนด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

ประธานคณะกรรมการ/

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ที่ ๑๑๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๑.๔	อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๑.๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๑.๖	หัวหน้าสำนักงานปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๗	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม โดยเสนอปริมาณงาน
จำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสิงห์

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายประสาร แก้วพิทักษ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสิงห์		ประธานกรรมการ
๒	นางเพชรราตรี อินทร์ช่วย	รองปลัด อบต.แหลมสิงห์ รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสิงห์		กรรมการ
๓	นายศรัณย์ จิตรจำนงค์	นักวิชาการเงินและบัญชี รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายภัทรวิฑูร ฦ พัทลุง	นายช่างโยธา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๒	นางสาวเมธาวดี นวลนาค	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (ผู้แทนผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)		กรรมการ
๓	นางดวงฤดี เพชรเพ็ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/เลขานุการ
๔	นางสาวจิราพร เคี่ยมการ	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๖

วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายประสาร แก้วพิทักษ์	นายก อบต.แหลมสอม	ประสาร แก้วพิทักษ์	ประธานกรรมการ
๒	นางเพชรราตรี อินทร์ช่วย	รองปลัด อบต.แหลมสอม รักษาราชการแทน ปลัด อบต.แหลมสอม	เพชรราตรี อินทร์ช่วย	กรรมการ
๓	นายศรัณย์ จิตจำนง	นักวิชาการเงินบัญชีรักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	ศรัณย์ จิตจำนง	กรรมการ
๔	นายภัทรารุณ ณ พัทลุง	นายช่างโยธารักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	ภัทรารุณ ณ พัทลุง	กรรมการ
๕	นางสาวเมธาวดี นวลนาค	นักทรัพยากรบุคคล ผู้แทน ผอ.กอง การศึกษาฯ	เมธาวดี นวลนาค	กรรมการ
๖	นางดวงฤดี เพชรเพ็ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษา ราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	ดวงฤดี เพชรเพ็ง	กรรมการ/ เลขานุการ
๗	นางสาวจิราพร เคี่ยมการ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จิราพร เคี่ยมการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ - คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ที่ ๑๑๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจาก การขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผน เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

ติดตามการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔
ประธานฯ

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- ในวันนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม มีเรื่องเสนอเพื่อให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังร่วมประชุมพิจารณา เกี่ยวการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้คณะกรรมการร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันคิด พิจารณาเกี่ยวกับการลดและเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ในประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อเตรียมการรองรับภาระความรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการ หรือแต่ละส่วนงาน ที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงพร้อมกับให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาในการเพิ่มหรือลดจำนวน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เมื่อเปรียบเทียบจำนวน กับ ภาระหน้าที่ที่มีอยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

ปลัด อบต.

- องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ในปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลที่ย้ายออก และย้ายเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ และมีพนักงานส่วนตำบล มีการเคลื่อนไหวในแต่ละส่วนราชการ เกี่ยวกับจำนวนพนักงานหลายตำแหน่งด้วยกัน ดังนั้น ให้แต่ละส่วนราชการ ช่วยกันเสนอประธานในที่ประชุมเกี่ยวกับจำนวนในแต่ละส่วนราชการก่อน เพื่อดูจำนวนคนและปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ หลังจากนั้นคณะงานทุกคนช่วยกันพิจารณาแต่ละส่วนตามที่หัวหน้าส่วนเสนอมา

ประธานฯ

- ให้เลขานุการเสนอข้อมูลบุคลากรปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง

เลขานุการ

- ขอบุคคละท่านประธาน ปัจจุบันจำนวนบุคลากรในสังกัดของอบต. เป็นดังนี้คะ

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
อบต.แหลมสอม	ปลัด อบต.	๑	-	-	-
	รองปลัด อบต.	๑	-	-	-
สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานอำนวยการ	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
	งานนิติการ	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	-	๓
	งานบริหารสาธารณสุข	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	-	-

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-
	งานบริหารงานคลัง	๒	๑	๑	-
	งานพัฒนารายได้	๑	-	-	-
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	๑	-
	งานบริหารงานทั่วไป	-	-	๑	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-
	งานแบบแผนและก่อสร้าง	๑	-	-	๑
	งานวิศวกรรมโยธา	๒	-	-	-
	งานสาธารณูปโภค	-	-	๑	๑
	งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	-	-	๒	๑
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	-	-
กองการศึกษาฯ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๑	-	-	-
	งานบริหารการศึกษา	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	๒	๓
	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	๑	-	๑	๑
	งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	๑	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-

อัตรากำลังที่ว่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง
๑	สำนักปลัด อบต.	ปลัด อบต. ระดับกลาง/ต้น	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๒	สำนักปลัด อบต.	นักจัดการงานทั่วไป	๑	เป็นตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ของใช้บัญชี ยุบเลิกไม่ได้
๓	สำนักปลัด อบต.	พนักงานขับรถยนต์(พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งได้
๔	กองคลัง	ผอ.กองคลัง	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๕	กองช่าง	นายช่างเขียนแบบ	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งได้ ขอใช้บัญชีกรมฯ

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง
๖	กองช่าง	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งได้
๗	กองช่าง	คนงานประจำ รถบรรทุกขยะ	๑	ยุบเลิก เนื่องจากลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล
๘	กองการศึกษาฯ	ผอ.กองการศึกษา	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๙	กองการศึกษาฯ	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างภารกิจ)	๒	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งได้
๑๐	กองการศึกษาฯ	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งได้

หลักการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งที่ว่าง เห็นควรให้แต่ละส่วนราชการ พิจารณาตำแหน่งว่างในส่วนราชการของตนเองก่อนว่า ยังมีความจำเป็นหรือไม่อย่างไร หากมีความจำเป็นควรคงกรอบอัตราค่าจ้างไว้ หากไม่มีความจำเป็นแล้ว อาจยุบเลิกตำแหน่ง หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง เช่นการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ตัดโอน ค่ะ

- ประธานฯ - ผู้อำนวยการแต่ละกองเห็นว่อย่างไรกับตำแหน่งที่ว่างอยู่ในขณะนี้
- หัวหน้า สป. - สำนักปลัดประสงค์จะคงตำแหน่งไว้ทั้งหมด เนื่องจากต้องรองรับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นตามนโยบายรัฐบาลที่ทั้งที่อยู่ในแผนพัฒนาตำบลและนอกแผนพัฒนาตำบลครับ
- ผอ.กองคลัง - ยังคงตำแหน่งไว้เหมือนเดิมค่ะ เพราะมีความจำเป็นในการจัดซื้อจัดจ้าง ภาระงานยังไม่เปลี่ยนแปลง
- ผอ.กองช่าง - คงตำแหน่งไว้เหมือนเดิมภาระงานยังมีอยู่ แต่ขอยุบเลิก ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ๑ อัตรา เนื่องจากภาระงานน้อยลง และตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ ๓ อัตรา เนื่องจากไม่อยู่ในแผนงาน
- ผอ.กองการศึกษา - ยังคงตำแหน่งไว้เหมือนเดิมครับ เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งได้
- มติที่ประชุม เห็นชอบ
- เลขานุการ - การประชุมคณะกรรมการในครั้งนี้ มีส่วนราชการ ที่เสนอคำงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ซึ่งเลขานุการได้ วิเคราะห์คำงานแล้ว ดังรายละเอียดแนบท้าย และขอสรุปผลแต่ละส่วนราชการดังนี้

อัตรากำลังที่ยังมีไม่เพียงพอและมีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยผ่านการพิจารณาปรับเกลี่ยตำแหน่งจาก
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังแล้ว

ลำดับ	ส่วน ราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	ปีที่ ต้องการ	เหตุผลและความจำเป็น
๑	สำนักปลัด	พนักงานขับ รถยนต์	๑	๒๕๖๗	กำหนดเพิ่มเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการ ปฏิบัติราชการ
๕	กองช่าง	วิศวกรโยธา	๑	๒๕๖๗	กำหนดเพิ่มเพื่อรองรับงาน ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๖		คนงาน	๑	๒๕๖๗	กำหนดเพิ่มเพื่อรองรับงาน ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๗	กองการศึกษา	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒๕๖๗	กำหนดเพิ่มเพื่อรองรับงานด้านการศึกษา

อัตรากำลังที่ยุบเลิกไม่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน
โดยผ่านการพิจารณาปรับเกลี่ยตำแหน่งจากคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังแล้ว

ลำดับ	ส่วน ราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	ปีที่ ต้องการ	เหตุผลและความจำเป็น
๑	กองช่าง	คนงานประจำรถขยะ	๑	๒๕๖๗	ยุบเลิกไม่มีความจำเป็น ในการปฏิบัติงาน

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ อบต.แหลมสอม กำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จำนวน ๗ ตำแหน่ง อัตรา ดังนี้

โครงสร้างส่วน ราชการ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๗			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๘			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๙		
	อัตรา ทั้งหมด	มีคน ครอง	อัตรา ว่าง	เพิ่ม	ลด	รวม อัตรา	เพิ่ม	ลด	รวม อัตรา	เพิ่ม	ลด	รวม อัตรา
ปลัด อบต./รองปลัด	๒	๑	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	-
สำนักปลัด	๑๒	๑๐	๒	+๑	-	๑๓	-	-	-	-	-	-
กองคลัง	๘	๗	๑	-	-	๘	-	-	-	-	-	-
กองช่าง	๙	๖	๓	+๒	-๑	๑๐	-	-	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๕	๑๑	๔	+๓	-	๑๘	-	-	-	-	-	-

ปี ๒๕๖๗ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๖ อัตรา ดังนี้

สำนักปลัด

๑. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

๑. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา

๒. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

ยิบเล็ก ๑ อัตรา ดังนี้

กองช่าง

๑. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา

ปี ๒๕๖๕ ไม่ประสงค์ขอเพิ่ม

ปี ๒๕๖๖ ไม่ประสงค์ขอเพิ่ม

๑.๑ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

รายการ	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๔๐,๔๒๕,๐๐๐	๔๒,๔๔๖,๒๕๐	๔๔,๕๖๘,๕๖๓
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๓,๕๖๒,๒๙๕	๑๓,๙๓๐,๘๒๔	๑๔,๓๕๕,๖๕๗
คิดเป็นร้อยละ	๓๓.๕๕	๓๒.๘๒	๓๒.๒๑

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ - ไม่มี -

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางดวงฤดี เพชรเพ็ง)

เลขานุการคณะกรรมการ

ผู้จัดรายการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

ประธานคณะกรรมการ

ผู้ตรวจรายการประชุม

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

ลำดับที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล				จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่งน้อยในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
					ของอบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)		
๑	กองช่าง	วิศวกรโยธา ปก./ชก. ๑๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	๑	องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม มีหมู่บ้านที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบ จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน มีประชากรมากกว่า ๔,๔๖๖ คน จำนวน ๑,๕๗๐ หลังคาเรือน จึงได้กำหนดเพื่อรองรับการปฏิบัติงานด้านการสำรวจการออกแบบและคำนวณให้ถูกต้องตามหลักของงานด้านวิศวกรรมโยธา การวางโครงสร้างก่อสร้างในสาขาวิศวกรรมโยธา การรองรับโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล โครงสร้างพื้นฐานขององค์การปกครอง ซึ่งปัจจุบันกองแหลมสอมให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ซึ่งปัจจุบันกองช่างไม่มีบุคลากรที่สามารถรองรับการออกแบบเปลี่ยนแปลงได้ และเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบพัสดุที่จะต้องให้มีการรับรองแบบทุกครั้งที่ท้องถิ่นมีการดำเนินการก่อสร้าง เพื่อบริหารประชาชนในพื้นที่ จึงจำเป็นต้องให้มีวิศวกรรับรองแบบแปลนในการขออนุญาตปลูกสร้างภายในเขตพื้นที่ที่สามารถให้บริการและให้คำปรึกษาได้ ขอกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา	๒๓/๘	๔/๒	-/-	-/-	-/-	-/-	ไม่อยู่	

ลำดับที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
					ของอบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)		
๒	กองช่าง	คณงาน	๑	เพื่อรองรับปริมาณงานกองช่างที่เพิ่มมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จึงมีความจำเป็นต้องขอการทดตำแหน่งเพื่อ ในตำแหน่งคณงาน จำนวน ๑ อัตรา	๒๓/๘	๔/๒	-/-	-/-	-/-	อยู่	
๓	กองช่าง	คณงานประจำระยะ	๑	เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลจึงมีความจำเป็นต้องขอยุบเลิกตำแหน่ง คณงานประจำระยะ จำนวน ๑ อัตรา	๒๓/๙	๔/๒	-/-	-/-	-/-	อยู่	
๔	สำนักปลัด	พนักงานขับรถยนต์	๑	เนื่องจากสำนักปลัดมีรถยนต์ จำนวน ๓ คัน แต่มีพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ คน ทำให้ไม่สามารถดูแลและใช้ประโยชน์ได้เต็มประสิทธิภาพเพียงพอ จึงมีความจำเป็นต้องขอการทดตำแหน่งเพื่อ ในตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา	๒๓/๙	๔/๓	-/-	๓/๖	๓/๑	อยู่	

(ลงชื่อ).....
(นางเพชราตรี อินทร์ช่วย)
รองปลัด อบต.แหลมสอม รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

(ลงชื่อ).....
(นายประสาร แก้วพิทักษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

แบบการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ ตำแหน่ง	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
๑	งานวิศวกรรมโยธา	วิศวกรโยธา	กำหนด ตำแหน่ง เพิ่ม	๑๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	กองช่าง	องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม มีหมู่บ้านที่ อยู่ในเขตความรับผิดชอบ จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน มี ประชากรมากกว่า ๔,๕๖๖ คน จำนวน ๑,๕๗๐ หลังคาเรือน จึงได้กำหนดเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน งานการก่อสร้างงานด้านวิศวกรรมโยธา การวาง ถูกต้องตามหลักของงานด้านวิศวกรรมโยธา การวาง โครงสร้างก่อสร้างในสาขาวิศวกรรมโยธา การรองรับ โครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล แหลมสอมให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ซึ่งปัจจุบันกอง ช่างไม่มีบุคลากรที่สามารถรองรับการออกแบบ แปลนต่างๆ ได้ และเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ พัสดุที่จะต้องให้มีการรับรองแบบทุกครั้งที่ต้อง มีการดำเนินการก่อสร้าง เพื่อบริหารประชาชนใน พื้นที่ จึงจำเป็นต้องให้มีวิศวกรรับรองแบบแปลน ในการขออนุญาตปลูกสร้างภายในเขตพื้นที่ สามารถให้บริการและให้คำปรึกษาได้ ขอกำหนด ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับ ปก/ชก. จำนวน ๑ อัตรา	ไม่มี	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อนุมัติ	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
๒	งานแบบแผน และก่อสร้าง	คนงานประจำ รชยยะ	ยุบเลิก	-	กองช่าง	เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลจึงมีความ จำเป็นต้องขอยุบเลิกตำแหน่ง คนงานประจำรช ยยะ จำนวน ๑ อัตรา	มี	
๓	งานบริหาร งานทั่วไป	พนักงาน ขับรถยนต์	กำหนด ตำแหน่ง เพิ่ม	-	สำนักปลัด	เนื่องจากสำนักปลัดมีรถยนต์ จำนวน ๓ คัน แต่มี พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ คน ทำให้ไม่ สามารถดูแลและใช้ประโยชน์ได้เต็มประสิทธิภาพ เพียงพอ จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่ง เพิ่ม ในตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา	มี	

(ลงชื่อ).....
(นางเพชรราตรี อินทร์ช่วย)
รองปลัด อบต.แหลมสอม รักษาการการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

(ลงชื่อ).....
(นายประสาร แก้วพิทักษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ

เอกสารหมายเลข ๓

หน้าที่ ๒/๒

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

ส่วนราชการ สำนักปลัด มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล						
๑	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป(หน.สป.)	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	ว่าง	-	-	
๓	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	ไม่ว่าง	-	-	
๔	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	ไม่ว่าง	-	-	
๕	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร ปก.	ไม่ว่าง	-	-	
๖	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน ชก.	ไม่ว่าง	-	-	
๗	๑๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	ไม่ว่าง	-	-	
๘	๑๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง.	ไม่ว่าง	-	-	
๙	๑๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง.	ไม่ว่าง	-	-	
ลูกจ้างประจำ						
๑๐	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๑	-	พนักงานขับรถยนต์	ว่าง	-	-	-
๑๒	-	พนักงานขับรถยนต์	-	กำหนดเพิ่ม	๑	๒๕๖๗
๑๓	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	-

(ลงชื่อ).....

(นางเพชรราตรี อินทร์ช่วย)

รองปลัด อบต.แหลมสอม รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

(ลงชื่อ).....

(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ

เอกสารหมายเลข ๓

หน้าที่ ๑/๒

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล						
๑	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ว่าง	-	-	
๒	๑๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	-	กำหนดเพิ่ม	๑	๒๕๖๗
๓	๑๔-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	ไม่ว่าง	-	-	-
๔	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา ชง.	ไม่ว่าง	-	-	-
๕	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	ว่าง	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
พนักงานจ้างผู้มีคุณวุฒิ						
๖	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง	-	-	-
พนักงานจ้างผู้มีทักษะ						
๗	-	พนักงานขับรถยนต์	ว่าง	-	-	-
๘	-	คนงานประจำรถขยะ	ว่าง	ยุบเลิก	๑	๒๕๖๗
๙	-	คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๐	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๑	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	-
๑๒	-	คนงาน	-	กำหนดเพิ่ม	๑	๒๕๖๗

(ลงชื่อ).....

(นางเพชรราตรี อินทร์ช่วย)

รองปลัด อบต.แหลมสอม รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

(ลงชื่อ).....

(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

บัญชีแสดงรายการจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

รายได้ (รวมเงินอุดหนุน) ประจำปี ๒๕๖๕ เป็นจำนวนเงิน ๓๙,๔๓๘,๙๕๑.๖๒ บาท รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ประจำปี ๒๕๖๕ เป็นจำนวนเงิน ๒๐,๔๙๑,๔๕๓.๙๑ บาท

รายการประจำปี		รายการหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง										คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ก่อนปีปัจจุบัน (บาท)	ปีปัจจุบัน (บาท)	จำนวนเงินที่เพิ่มขึ้น (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายการหมวดเงินเดือน	คิดเป็นร้อยละ	รายการหมวดค่าจ้างประจำ (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายการหมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายการประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	รวมรายการหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)		
(๑) ๓๐,๔๓๔,๓๓๐.๓๓	(๒) ๓๘,๕๐๐,๐๐๐	(๓) ๘,๐๖๕,๖๗๐	(๔) ๒๐.๙๕๕	(๕) ๗,๑๙๕,๐๘๐	(๖) ๑๙	(๗) ๕,๐๘๖,๖๘๐	(๘) ๑๓.๓๒	(๙) ๓,๑๑๑,๔๐๐	(๑๐) ๘.๐๘	(๑๑) ๑,๗๕๐,๐๖๒	(๑๒) ๑๒,๕๖๕,๖๒๒	(๑๓) ๓๒.๖๔	เดิม
ตำแหน่ง วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา													
๓๐,๔๓๔,๓๓๐.๓๓	๓๘,๕๐๐,๐๐๐	๘,๐๖๕,๖๗๐	๒๐.๙๕๕	๗,๕๕๐,๔๐๐	๒๐	๕,๐๘๖,๖๘๐	๑๓.๓๒	๓,๑๑๑,๔๐๐	๘.๐๘	๑,๗๕๐,๐๖๒	๑๒,๕๖๕,๖๒๒	๓๒.๖๔	กำหนดเพิ่ม
ตำแหน่ง คุมงาน จำนวน ๑ อัตรา กองช่าง													
๓๐,๔๓๔,๓๓๐.๓๓	๓๘,๕๐๐,๐๐๐	๘,๐๖๕,๖๗๐	๒๐.๙๕๕	๗,๕๕๐,๔๐๐	๒๐	๕,๐๘๖,๖๘๐	๑๓.๓๒	๓,๑๑๑,๔๐๐	๘.๓๖	๑,๗๕๐,๐๖๒	๑๓,๐๔๐,๕๕๒	๓๓.๘๗	กำหนดเพิ่ม
ตำแหน่ง คุมงานประจํารถขยะ จำนวน ๑ อัตรา กองช่าง													
๓๐,๔๓๔,๓๓๐.๓๓	๓๘,๕๐๐,๐๐๐	๘,๐๖๕,๖๗๐	๒๐.๙๕๕	๗,๕๕๐,๔๐๐	๒๐	๕,๐๘๖,๖๘๐	๑๓.๓๒	๓,๑๐๖,๖๐๐	๘.๐๗	๑,๗๕๐,๐๖๒	๑๒,๙๐๓,๗๕๒	๓๓.๕๒	ยุบเลิก
ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา สํานักปลัด													
๓๐,๔๓๔,๓๓๐.๓๓	๓๘,๕๐๐,๐๐๐	๘,๐๖๕,๖๗๐	๒๐.๙๕๕	๗,๕๕๐,๔๐๐	๒๐	๕,๐๘๖,๖๘๐	๑๓.๓๒	๓,๒๑๔,๖๐๐	๘.๓๕	๑,๗๕๐,๐๖๒	๑๓,๐๒๓,๗๕๒	๓๓.๘๓	กำหนดเพิ่ม

(ลงชื่อ).....

(นางเพชรราตรี อินทร์ช่วย)

รองปลัด อบต.แหลมสอมรักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

(ลงชื่อ).....

(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง วิศวกรรมโยธา

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย/(นาทิจ)	ปริมาณงาน/(ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี/(นาทิจ) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖)
๑	งานออกแบบและรับร่างก่อสร้าง	๒๔๐	๒๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
๒	งานคำนวณและตรวจสอบ แก้ไข กำหนดรายละเอียดของงาน	๓๖๐	๓๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๓	งานควบคุมการก่อสร้างตามหลักวิชาการ	๓๕๐	๓๐	๑๐,๕๐๐	๐.๑๓
๔	งานควบคุมผังเมืองในเขตตำบล	๓๖๕	๓๐	๑๐,๙๕๐	๐.๑๓
๕	งานตรวจสอบอาคารตาม พ.ร.บ.ควบคุมอาคารฯ	๕๕๐	๖๐	๓๓,๐๐๐	๐.๔๐
๖	งานแก้ไขปัญหามลพิษจากการทำงาน	๒๕๐	๓๐	๗,๕๐๐	๐.๐๙
๗	งานจัดทำเอกสาร บันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานต่างๆ	๒๓๐	๓๐	๖,๙๐๐	๐.๐๘
๘	งานกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานและตรวจสอบความถูกต้อง	๔๓๐	๓๐	๑๒,๙๐๐	๐.๑๖
๙	งานศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมายระเบียบต่างๆ	๒๒๕	๓๐	๖,๗๕๐	๐.๐๘
๑๐	งานปฏิบัติงานและสนับสนุนงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๔๐	๓๐	๔,๒๐๐	๐.๐๕
๑๑	งานด้านสาธารณูปโภค	๑๖๐	๓๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
๑๒	งานให้คำปรึกษา แนะนำทั้งในเชิงวิชาการ ทักษะเฉพาะด้านและทักษะเฉพาะด้านและทักษะทั่วไป	๑๐๐	๓๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
๑๓	งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๑๓๐	๖๐	๗,๘๐๐	๐.๐๙
รวม		๓,๕๓๐	๔๔๐	๑๒๓,๙๐๐	๑.๕๐

หมายเหตุ เวลาทั้งหมดต่อปี = เวลาที่ใช้ต่อราย x ปริมาณงาน

(ลงชื่อ).....

(นางเพชรจิตรี อินทร์ช่วย)

รองปลัด อบต.แหลมสอม รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

(ลงชื่อ).....

(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง คนงาน

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย/(นาทิต)	ปริมาณงาน/(ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี/(นาทิต) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖)
๑	งานทั่วไปด้านการสำรวจ ซ่อมบำรุงเส้นทางคมนาคมในเขตความรับผิดชอบ	๙๐	๒๕๐	๒๒,๕๐๐	๐.๒๗
๒	งานทั่วไปด้านการบำรุงรักษา เครื่องจักรและรถยนต์ส่วนราชการ	๖๐	๒๕๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
๓	งานทั่วไปด้านดูแลติดตั้งไม้ หนุ่ยที่เกิดขึ้นสองข้างทางเส้นที่ อบต.แหลมสอม รับผิดชอบ	๖๐	๒๕๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
๔	งานทั่วไปด้านการซ่อมแซมอาคารสำนักงานโดยทั่วไปที่ไม่ต้องจ้างบุคคลภายนอก	๖๐	๒๕๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
๕	งานทั่วไปเกี่ยวกับความสะอาดของอาคารสำนักงาน	๑๐	๒๕๐	๒,๕๐๐	๐.๐๓
๖	งานทั่วไปเกี่ยวกับการติดตั้ง ซ่อมแซม บำรุงรักษาไฟฟ้า(เฟือง) ภายในตำบลแหลมสอม	๖๐	๒๕๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
๗	งานแก้ไขปัญหามือถือขึ้นจากการปฏิบัติงาน	๓๐	๒๕๐	๗,๕๐๐	๐.๐๙
๘	งานจัดทำเอกสาร บันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานต่างๆ	๓๐	๑๕๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕
๙	งานกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานและตรวจสอบความถูกต้อง	๓๐	๒๕๐	๗,๕๐๐	๐.๐๙
๑๐	งานศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ กฎหมายระเบียบต่างๆ	๓๐	๖๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
๑๑	งานปฏิบัติงานและสนับสนุนอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
๑๒	งานติดต่อดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๓๐	๖๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
รวม		๕๕๐	๒,๔๗๐	๑๒๐,๑๐๐	๑.๔๕

หมายเหตุ เวลาทั้งหมดต่อปี = เวลาที่ใช้ต่อราย x ปริมาณงาน

จำนวนที่ต้องการ = เวลาทั้งหมดต่อปี/เวลาทำงาน ๑ ปี (๘๒,๘๐๐)

(ลงชื่อ).....

(นางเพชรราตรี อินทร์ช่วย)

รองปลัด อบต.แหลมสอม รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

(ลงชื่อ).....

(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติขุดบ่อกำจัดกากของเสียอันตราย
เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง คณงานประจำรถขยะ

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย/(นาทื) (๓)	ปริมาณงาน/(ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี/(นาทื) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖)
๑	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป	๒๕	๒๕๐	๖,๒๕๐	๐.๐๘
๒	ปฏิบัติงานที่จัดเก็บขยะมูลฝอยตามอาคารบ้านเรือน และที่รองรับขยะมูลฝอย	๓๐	๒๕๐	๗,๕๐๐	๐.๐๙
๓	การนำขยะมูลฝอยไปทำลายยังที่ทำลาย	๓๐	๒๕๐	๗,๕๐๐	๐.๐๙
๔	การปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมายและงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง	๖๐	๒๕๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
รวม		๑๔๕	๑,๐๐๐	๓๖,๒๕๐	๐.๔๔

หมายเหตุ เวลาทั้งหมดต่อปี = เวลาที่ใช้ต่อราย x ปริมาณงาน

จำนวนที่ต้องการ = เวลาทั้งหมดต่อปี/เวลาทำงาน ๑ ปี (๘๒,๘๐๐)

(ลงชื่อ).....

(นางเพชราตรี อินทร์ช่วย)

รองปลัด อบต.แหลมสอม รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

(ลงชื่อ).....

(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง พนักงานขับรถ

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้อัตรา/ปี (๓)	ปริมาณงาน/ปี (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี/นาที่ (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖)
๑	ส่งเอกสารให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม	๘๐๑	๗๒	๕๗,๖๗๒	๐.๗๐
๒	ส่งเอกสารให้ผู้ใหญ่บ้านและหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง	๖๐	๗๒	๔,๓๒๐	๐.๐๕
๓	ขับรถส่งเจ้าหน้าที่การเงินไปธนาคาร	๒๔๐	๑๒	๒,๘๘๐	๐.๐๓
๔	ส่งเอกสารจังหวัดตรังและหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง	๖๐	๒๔	๑,๔๔๐	๐.๐๒
๕	ส่งพนักงานเดินทางไปประชุม/อบรมในเขตจังหวัดตรัง	๓๐๐	๗๒	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๖	ส่งนายกไปประชุม/อบรม/สัมมนา ภายในเขตจังหวัดตรัง/ ต่างจังหวัดตรัง	๓๐๐	๑๒	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๗	ตรวจสภาพรถยนต์ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ	๑๘๐	๔๘	๘,๖๔๐	๐.๑๐
๘	ล้างรถยนต์	๒๔๐	๔๘	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
๙	ขับรถยนต์ อปพร.	๑๒๐	๔	๔๘๐	๐.๐๑
๑๐	ส่งคนไปยืมเงิน	๑๒๐	๔๘	๕,๗๖๐	๐.๐๗
๑๑	ขับรถไปซื้อวัสดุอุปกรณ์ ภายในจังหวัดตรังหรือต่างจังหวัดตรัง	๔๘๐	๕	๒,๔๐๐	๐.๐๓
๑๒	งานอื่นที่ได้รับมอบหมายที่เกี่ยวข้องกับการขับรถ	๓๖๐	๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
รวม		๓,๒๖๑	๔๖๗	๑๓๘,๓๑๒	๑.๖๗

หมายเหตุ เวลาทั้งหมดต่อปี = เวลาที่ใช้ต่อราย x ปริมาณงาน
จำนวนที่ต้องการ = เวลาทั้งหมดต่อปี/เวลาทำงาน ๑ ปี (๘๒,๘๐๐)

(ลงชื่อ).....
(นางเพชรราตรี อินทร์ช่วย)
รองเลขาธิการ อบต.แหลมสอม รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

(ลงชื่อ).....
(นายประสาร แก้วพิทักษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณงาน			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	ส่งเอกสารให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม	๕๐	๖๐	๙๐	
๒	ส่งเอกสารให้ผู้ใหญ่บ้านและหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง	๓๓	๔๐	๖๐	
๓	ขับรถส่งเจ้าหน้าที่การเงินไปธนาคาร	๓๓	๔๐	๖๐	
๔	ส่งเอกสารจังหวัดตรังและหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง	๓๓	๔๐	๖๐	
๕	ส่งพนักงานเดินทางไปประชุม/อบรมในเขตจังหวัดตรัง	๖	๗	๑๐	
๖	ส่งนายไปประชุม/อบรม/สัมมนา ภายในเขตจังหวัดตรัง/ต่างจังหวัดตรัง	๓๓	๔๐	๖๐	
๗	ตรวจสอบสภาพรถยนต์ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ	๑๗	๒๐	๓๐	
๘	ล้างรถยนต์	๑๗	๒๐	๓๐	
๙	ขับรถยนต์ อปพร.	๑๗	๒๐	๓๐	
๑๐	ส่งคนป่วยฉุกเฉิน	๑๗	๒๐	๓๐	
๑๑	ขับรถไปซื้อวัสดุ/อุปกรณ์ ภายในจังหวัดตรังหรือต่างจังหวัดตรัง	๓๓	๔๐	๖๐	
๑๒	งานอื่นที่ได้รับมอบหมายที่เกี่ยวข้องกับการขับรถยนต์	๑๗	๒๐	๓๐	

(ลงชื่อ).....

(นางเพชรราตรี อินทร์ช่วย)

รองปลัด อบต.แหลมสอม รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

(ลงชื่อ).....

(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง วิศวกรโยธา

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณงาน			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	งานออกแบบและรับรองแบบก่อสร้าง	๘๓	๑๐๐	๑๕๐	
๒	งานคำนวณและตรวจสอบ แก้ไข กำหนดรายละเอียดของงาน	๑๑	๑๓	๒๐	
๓	งานควบคุมการก่อสร้างตามหลักวิชาการ	๒	๓	๔	
๔	งานควบคุมผังเมืองในเขตตำบล	๑๖๗	๒๐๐	๓๐๐	
๕	งานตรวจสอบอาคารตาม พ.ร.บ.ควบคุมอาคารฯ	๕๖	๖๗	๑๐๐	
๖	งานแก้ไขปัญหาเบื้องต้นจากการปฏิบัติงาน	๕๖	๖๗	๑๐๑	
๗	งานจัดทำเอกสาร บันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานต่างๆ	๕๗	๖๘	๑๐๒	
๘	งานกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานและตรวจสอบความถูกต้อง	๕๗	๖๙	๑๐๓	
๙	งานศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมายระเบียบต่างๆ	๕๘	๖๙	๑๐๔	
๑๐	งานปฏิบัติงานและสนับสนุนงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๕๘	๗๐	๑๐๕	
๑๑	งานด้านสาธารณูปโภค	๕๙	๗๑	๑๐๖	
๑๒	งานให้คำปรึกษา แนะนำทั้งในเชิงวิชาการ ทักษะเฉพาะด้านและทักษะเฉพาะด้านและด้านและทักษะทั่วไป	๕๙	๗๑	๑๐๗	
๑๓	งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๖๐	๗๒	๑๐๘	

(ลงชื่อ).....

(นางเพชรราตรี อินทร์ช่วย)

รองปลัด อบต.แหลมสอม รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

(ลงชื่อ).....

(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง คนงาน

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณงาน			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	งานทั่วไปด้านการสำรวจ ซ่อมบำรุงเส้นทางคมนาคมในเขตความรับผิดชอบ	๕๐	๖๐	๕๐	
๒	งานทั่วไปด้านการบำรุงรักษา เครื่องจักรและรถยนต์ส่วนราชการ	๓๓	๔๐	๖๐	
๓	งานทั่วไปด้านดูแลตัดต้นไม้ หญ้าที่เกิดขึ้นสองข้างทางเส้นที่ อบต.แหลม สอม รับผิดชอบ	๓๓	๔๐	๖๐	
๔	งานทั่วไปด้านการซ่อมแซมอาคารสำนักงานโดยทั่วไปที่ไม่ต้องจ้าง บุคคลภายนอก	๓๓	๔๐	๖๐	
๕	งานทั่วไปเกี่ยวกับความสะอาดของอาคารสำนักงาน	๖	๗	๑๐	
๖	งานทั่วไปเกี่ยวกับการติดตั้ง ซ่อมแซม บำรุงรักษาไฟฟ้า(ไฟกิ่ง) ภายใน ตำบลแหลมสอม	๓๓	๔๐	๖๐	
๗	งานแก้ไขปัญหามือเบ่งตันจากการปฏิบัติงาน	๑๗	๒๐	๓๐	
๘	งานจัดทำเอกสาร บันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานต่างๆ	๑๗	๒๐	๓๐	
๙	งานกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานและตรวจสอบความถูกต้อง	๑๗	๒๐	๓๐	
๑๐	งานศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ กฎหมาย ระเบียบต่างๆ	๑๗	๒๐	๓๐	
๑๑	งานปฏิบัติงานและสนับสนุนงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๓๓	๔๐	๖๐	
๑๒	งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๑๗	๒๐	๓๐	

(ลงชื่อ).....

(นางเพชรราตรี อินทร์ช่วย)

รองปลัด อบต.แหลมสอม รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

(ลงชื่อ).....

(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติยกเลิกตำแหน่ง

ตำแหน่ง พนักงานประจำรถขยะ

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณงาน			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป	๙๐	๖๐	๕๓	
๒	ปฏิบัติงานที่จัดเก็บขยะมูลฝอยตามอาคารบ้านเรือน และที่รองรับขยะมูลฝอย	๒๕	๑๗	๑๕	
๓	การนำขยะมูลฝอยไปทำลายยังที่ทำลาย	๓๒	๒๑	๑๙	
๔	การปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมายและงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง	๓๑	๒๑	๑๘	

(ลงชื่อ).....

(นางเพชรราตรี อินทร์ช่วย)

รองปลัด อบต.แหลมสอม รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

(ลงชื่อ).....

(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

แบบแสดงรายละเอียดการค่าใช้จ่าย ตามมาตรา 35

รายจ่ายประเภทเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ 2566 (ที่ตั้งจ่ายในข้อบัญญัติ)	38,500,000.00 บาท
- รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินกู้)	20,491,543.91 บาท
1. เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล	
1.1. เงินเดือน(พนักงานส่วนท้องถิ่น)	7,550,400.00 บาท
2. เงินค่าจ้าง	
2.1. ค่าจ้างประจำ	508,680.00 บาท
2.2. ค่าจ้างชั่วคราว	3,214,600.00 บาท
3. ประโยชน์ตอบแทนอื่น	
3.1. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ	0.00 บาท
3.2. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	0.00 บาท
3.3. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึง เงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตร พนักงานส่วนตำบล	105,800.00 บาท
3.4. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	0.00 บาท
3.5. เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการเฉพาะ สำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	0.00 บาท
3.6. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข สำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร	0.00 บาท
3.7. เงินค่าเช่าบ้าน	288,000.00 บาท
3.8. เงินทำขวัญพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานครูซึ่งได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บ เพราะการปฏิบัติหน้าที่	0.00 บาท
3.9. เงินเกี่ยวกับศพพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานครู	20,000.00 บาท
3.10. เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	0.00 บาท
3.11. เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของพนักงานส่วนตำบลที่มีใช้ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึง เงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ชรบ.)	0.00 บาท
3.12. เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	100,000.00 บาท
3.13. เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	6,862.00 บาท

3.14 เงินสำรองสำหรับเงินเดือน และค่าจ้างที่กำหนดใหม่	0.00 บาท
3.15 เงินสหบกกองทุนบำเหน็จบำนาญพนักงานส่วนตำบล (ก.บ.ท.)	350,000.00 บาท
3.16 บำเหน็จความชอบค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	0.00 บาท
3.17 ค่าใช้จ่าย ตามข้อ 7 วรรคสองของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร	0.00 บาท
3.18. เงินประจำตำแหน่ง(พนักงานส่วนท้องถิ่น)	378,000.00 บาท
3.19. เงินวิทยะฐานะ(พนักงานครู)	0.00 บาท
3.20 เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบการเงินเดือน เช่น	0.00 บาท
- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)	0.00 บาท
- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	0.00 บาท
- เงินเพิ่มต่างๆ ของพนักงานส่วนตำบล	96,000.00 บาท
- เงินเพิ่มต่างๆ ของพนักงานจ้าง	405,400.00 บาท
	1,750,062.00 บาท
รวมทั้งสิ้น	13,023,742.00 บาท

รายจ่ายประเภทเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น x 100 = ร้อยละ 33.83

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566

$$\frac{13,023,742.00 \times 100}{38,500,000.00} = \text{ร้อยละ } 33.83$$

ขอรับรองข้อมูล

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน

(นายศรัณย์ จิตจำนงค์)

นักวิชาการเงินและบัญชี รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน

(นางเพชรราตรี อินทร์ช่วย)

รองปลัด อบต.แหลมสอม รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน

(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม



ที่ ดง ๗๘๙๐๑/๓๓๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม
ถนนท่าพญา-ทุ่งยาว อำเภอปะเหลียน
จังหวัดตรัง ๙๒๑๘๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง

อ้างถึง หนังสือ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดตรัง ที่ ดง ๐๐๒๓.๒/ว ๓๖๓ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖
สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ เล่ม

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดตรัง ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำและส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ก.อบต.จังหวัดตรัง ภายในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีแผนงานควบคุมงานบริหารงานบุคคล สามารถกำหนดทิศทางการบริหาร มีเหมาะสมกับภารกิจและเป้าหมายของการพัฒนาท้องถิ่น เป็นไปด้วยความต่อเนื่อง จึงขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พร้อมกันนี้ ได้แนบรายละเอียดร่างแผนดังกล่าวมาเพื่อพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม
โทร. ๐ ๗๕๕๗ ๖๔๔๔ www.laemsorm.go.th

ปลัด อบต./	
หัวหน้าส่วน/	
ร่าง/พิมพ์/ทาน	

ตริัง เมืองแห่งคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืน
รู้หน้าที่ มีวินัย ใจอาสา ร่วมพัฒนาจังหวัดตรัง

๗.๒๘๖



ที่ ตง ๐๐๒๓.๒/ว ๕๕๐๕

องค์การบริหารส่วนตำบลแห่มจอม
รับเลขที่ ๑๕๖๖
รับวันที่ ๕ กย ๒๕๖๖
เวลา

ศาลากลางจังหวัดต่ง
ถนนพหลุง ตง ๕๒๐๐๐

กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดต่ง ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุบทติ ก.อบต.จังหวัดต่ง ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดต่ง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดต่ง ได้มีมติให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเรียบร้อยแล้ว และขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลรายงานผลการดำเนินการตามมติดังกล่าว ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดต่งทราบภายใน ๑๕ วัน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

เรียน นายก อบต. แห่มจอม

๕ - จักรกตวิญญู แจ่มจิตต์ประทุม ก.อบต.ว.๕๖๖ ขอแสดงความนับถือ

วันที่ ๘/๙/๖๖

- เพื่อไม่ให้เกิดการฟ้องร้อง

(ลายเซ็น)

(ลายเซ็น)

- เพื่อไม่ให้เกิดการฟ้องร้อง
ก.อบต.ว.๕๖๖

(นายวิศิษฐ์ อนันต์วรปัญญา)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดต่ง

7 ก.ย. ๖๖

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๗๕๒๑ ๘๒๑๑

การขอความเห็นชอบจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดตรัง ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

ลำดับที่	อบต.	อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี				อัตรากำลังพนักงานจ้าง ๓ ปี				การพิจารณา	การพิจารณา	รวมค่าใช้จ่ายไม่เกิน ๕๐ %			หมายเหตุ
		กรอบเดิม	กรอบใหม่	ตำแหน่งที่เพิ่ม/ลด	พ.ศ. ที่เพิ่ม/ลด	กรอบเดิม	กรอบใหม่	ตำแหน่งที่เพิ่ม/ลด	พ.ศ. ที่เพิ่ม/ลด			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ควนบึง	๒๔	๒๖	๒๖	๒๕๖๗	๔๕	๔๒	๔๒	๔๒	/	/	๓๖,๘๐	๓๖,๒๓	๓๓,๕๕	
				ตำแหน่งที่เพิ่ม/ลด สังกัด											
				+นักวิชาการศึกษา (ป/ชก) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เลขที่ตำแหน่ง ๑๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒ +ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ควนบึง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒๕๖๗					๒๕๖๗					
					๒๕๖๗					/	/				
					๒๕๖๗										
					๒๕๖๗					/	/				
					๒๕๖๗					/	/				
					๒๕๖๗					/	/				
๒	นาไต่หมิง	๒๖	๒๘	๒๘	๒๕๖๗	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	/	/	๓๔,๗๕	๓๔,๒๓	๓๓,๗๐	
				ตำแหน่งที่เพิ่ม/ลด สังกัด											
				+ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./วง กองคลัง เลขที่ตำแหน่ง ๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ + ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๒๕๖๗					๒๕๖๗					
					๒๕๖๗					/	/				
					๒๕๖๗					/	/				
					๒๕๖๗					/	/				
					๒๕๖๗					/	/				

ลำดับที่	อบต.	อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี					อัตรากำลังพนักงานจ้าง ๓ ปี					การพิจารณา			รวมค่าใช้จ่ายไม่เกิน ๕๐ %			หมายเหตุ	
		กรอบเดิม	กรอบใหม่			ตำแหน่งที่เพิ่ม/ลด สังกัด	พ.ศ. ที่เพิ่ม/ลด	การพิจารณา	กรอบเดิม	กรอบใหม่			ตำแหน่งที่เพิ่ม/ลด สังกัด	พ.ศ. ที่เพิ่ม/ลด	การพิจารณา	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙							
๕๖	สุโสะ	๒๔	๒๗	๒๗	๒๗	๒๕๖๗	/	๒๐	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	๒๕๖๗	/	๒๖.๐๓	๒๕.๖๓	๒๕.๒๑	
						๒๕๖๗	/							๒๕๖๗	/				
๕๗	แหลมสอย	๒๙	๓๒	๓๒	๓๒	๒๕๖๗	/	๑๑	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	๒๕๖๗	/	๓๓.๕๕	๓๒.๘๒	๓๒.๒๑	
						๒๕๖๗	/							๒๕๖๗	/				
						๒๕๖๗	/							๒๕๖๗	/				
						๒๕๖๗	/							๒๕๖๗	/				
๕๘	ตะเสะ	๒๐	๒๓	๒๓	๒๓	๒๕๖๗	/	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	๒๕๖๗	/	๓๕.๕๙	๓๔.๘๕	๓๔.๑๙	
						๒๕๖๗	/							๒๕๖๗	/				



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง มติเห็นชอบจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

.....ปลัด
.....หน.สป.
.....ร่าง/พิมพ์

