



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

ตำบลท่าแพ อำเภอท่าแพ จังหวัดสตูล

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ เป็นแผนที่แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่จ่ายเงินเดือน ค่าจ้างจ้าง งบประมาณของท้องถิ่น และได้รับการจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลได้อย่างชัดเจน โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้เล็งเห็นความสำคัญของการวางแผนในการตั้งกรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประกอบกับหนังสือ สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนต่อไป

ขอขอบคุณคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้ให้ความร่วมมือจนทำให้แผนอัตรากำลัง (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ฉบับนี้ได้เสร็จสมบูรณ์เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ
อำเภอท่าแพ จังหวัดสตูล
โทร./โทรสาร ๐-๗๔๗๘-๗๒๓๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๔๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรাজีนเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ จะสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้งำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการ บริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทุกๆด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์การ ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

● The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุ เป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนด กรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กร ต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

● International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการ วางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์

สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้ให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

● ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

● 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 การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าแพ ดังนี้

● พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

● พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลทำแพเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้ พนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น เน้นกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื่อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลทำแพ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

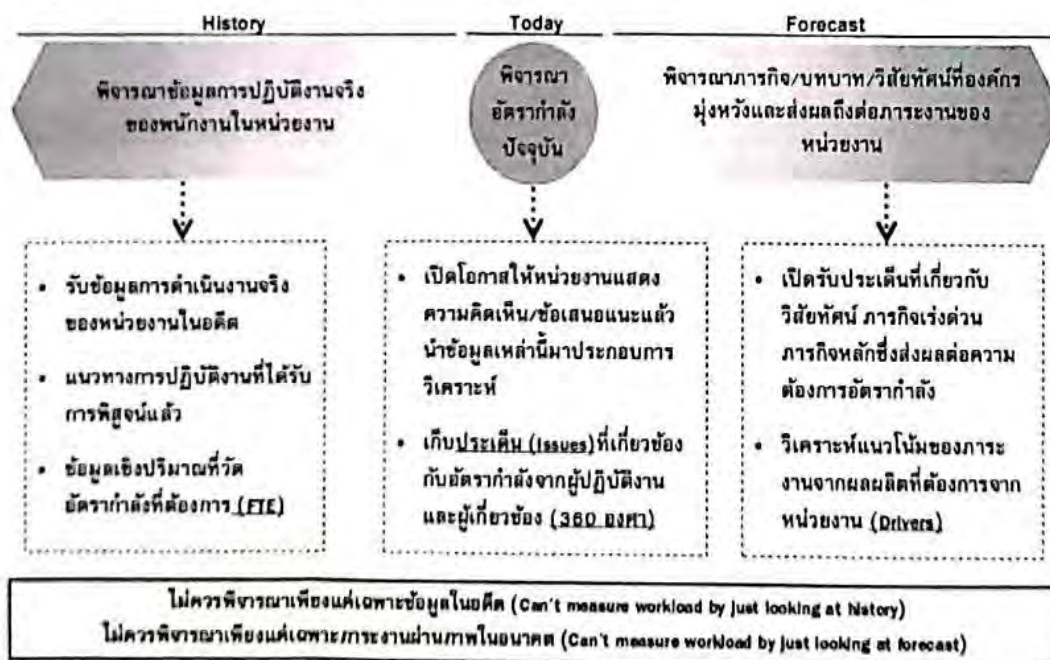
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการป้องกันและควบคุมโรค การส่งเสริมสุขภาพชุมชนและสาธารณสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ยากไร้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

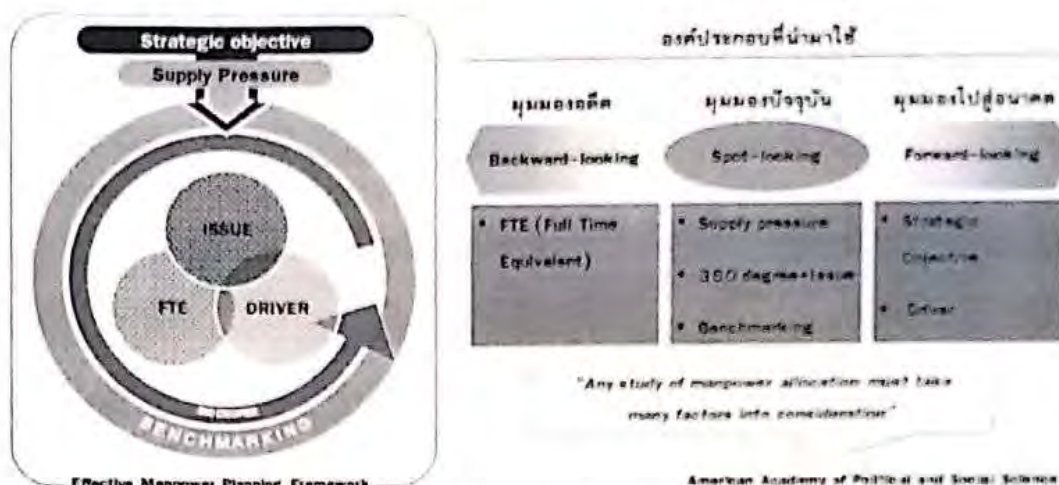
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการสำรวจออกแบบ ด้านการก่อสร้าง ด้านสาธารณสุข (การบริหารจัดการประปา) ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองช่าง เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และบริการด้านสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรร

ประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตราค่าจ้างในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

พิจารณาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ 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 $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การ

บริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ (การตรวจประเมิน LPA)

ประเด็นที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม

- ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสาคร และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ และองค์การบริหารส่วนตำบลแปะ-ระ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ องค์การบริหารส่วนตำบลสาคร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ และองค์การบริหารส่วนตำบลแปะ-ระ ซึ่งเป็นหน่วยงานในเขตพื้นที่อำเภอท่าแพ จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนพนักงานส่วนตำบลกับพนักงานจ้าง เกินร้อยละ ๒๕ (ตามพ.ร.บ. บริหารงานบุคคลที่กำลังจะประกาศใช้) จึงมีความจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงาน

ส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีมติกร เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วน

ตำบลท่าแพ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ โดยรวม

๓.๓.๑ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๑ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ จัดส่งแผนอัตราค่าจ้างที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพพบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

(๑) ปัญหาความต้องการของประชาชนมีมากเกินวงเงินงบประมาณของท้องถิ่นที่จะตอบสนองได้

(๒) ระบบระบายน้ำ คูระบายน้ำและท่อระบายน้ำไม่เพียงพอ

(๓) เส้นทางคมนาคม ไม่ได้มาตรฐาน ถนนมีชำรุดบ้าง น้ำท่วมขังในช่วงหน้าฝน

(๔) การขยายเขตไฟฟ้าภายในพื้นที่ ครอบคลุม ร้อยละ ๘๐ ดำเนินการไม่ทั่วถึง จำเป็นต้องจัดลำดับความสำคัญ

(๕) การดำเนินการด้านสาธารณูปโภค น้ำดื่ม น้ำใช้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ มีระบบประปาเป็นของตนเองแต่ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ ทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน อีกทั้งที่มีอยู่มีอายุการใช้งานมาก ทำให้การผลิตน้ำและคุณภาพในการบริการลดลง ไม่สามารถตอบสนองได้ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

(๑) ประชาชนโดยเฉพาะเยาวชนไม่มีความรู้ด้านการประกอบอาชีพและว่างงาน

(๒) การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ

(๓) ปัจจัยภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย เช่น ราคาน้ำมัน ปุ๋ยทำให้ต้นทุนการผลิต

สูงขึ้น

(๔) ผลผลิตทางการเกษตรราคาถูก

(๕) การรวมกลุ่มของชุมชนยังไม่มี ความเข้มแข็ง ขาดความร่วมมือ ความสามัคคี การประสานงานทำให้การบริหารกิจกรรมของกลุ่มที่ผ่านมายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

(๖) การผลิตผลิตภัณฑ์ของชุมชนกลุ่มต่าง ๆ ยังขาดการประชาสัมพันธ์และความจริงจังในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของตนเองให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนและตลาด

(๗) ให้มีการจดทะเบียนเครื่องหมายการค้าให้เป็นมาตรฐาน/รวมทั้งเครื่องหมาย ออย. ของผลิตภัณฑ์

๔.๓ ด้านสังคม

(๑) การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

(๓) การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ

(๔) การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์

(๕) การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

(๖) ปัญหายาเสพติด

(๗) การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

(๑) ขาดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันก็มีเพิ่มขึ้นจึงจำเป็นต้องมีการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ให้เพียงพอต่อการรองรับภารกิจต่างๆที่กำลังเพิ่มขึ้น

(๒) ขาดสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสำนักงานที่ทำการองค์การบริหาร ส่วนตำบล อาคารป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือแม้แต่สถานที่ในการเก็บรักษายานพาหนะ วัสดุ ครุภัณฑ์และอุปกรณ์ต่าง ๆ

(๓) ขาดงบประมาณที่เพียงพอในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากจำเป็นต้องใช้งบประมาณ ในการพัฒนาค่อนข้างมาก

(๔) ประชาชนยังมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการตรวจสอบการทำงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลน้อยเนื่องจากยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่เพียงพอ

(๕) ปัญหาการมุ่งแสวงหาผลประโยชน์ทางการเมืองของคนบางกลุ่มที่ไม่มีฐานของ ความคิดเพื่อประโยชน์ส่วนร่วมและความสำนึกถึงท้องถิ่น ทำให้ประชาชนมีความแตกแยกกัน

(๖) พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

(๗) การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

(๑) การจัดวางระบบผังเมืองรวม

(๒) มีขยะมากและกำจัดขยะมูลฝอยไม่ถูกสุขลักษณะ

(๓) การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ

(๔) การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม ปัญหาด้านมลภาวะจากการประกอบการของ ประชาชน เช่น ขาดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและเข้าใจว่าไม่ใช่หน้าที่ของตนที่ จะต้องร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

(๕) การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๖) ปัญหาการบุกรุกและทำลายที่สาธารณะ

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

(๑) ด้านสุขภาพอนามัยและ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๑) การส่งเสริมด้านการศึกษา

(๒) การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

(๓) การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา

(๔) การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตาม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้แนะทิศทางการพัฒนาประเทศระยะกลาง เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ระยะยาว โดยมีกรอบแนวคิดและหลักการของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การปฏิรูปประเทศ การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม โดยนำกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๗๗) เป็นกรอบการพัฒนา ระยะยาว และ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ได้แก่

- (๑) พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ได้มาตรฐานสากล
- (๒) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ
- (๓) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

นโยบายการพัฒนาอำเภอ

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรชุมชน และกระบวนการประชาคมทุกระดับ
- (๒) พัฒนาสถาบันครอบครัวให้เข้มแข็งเป็นสถาบันหลักของสังคม
- (๓) พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพได้มาตรฐานต่อเนื่องและเป็นธรรม
- (๔) ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๕) ส่งเสริมการจัดการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- (๖) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ใช้หลักธรรมของแต่ละศาสนา ใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน เสริม สร้างคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- (๗) สนับสนุนให้ท้องถิ่นและชุมชนมีบทบาทในการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมด้วยตนเอง
- (๘) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้สมบูรณ์และทั่วถึงอย่างเป็นธรรม
- (๙) พัฒนาเศรษฐกิจให้เข้มแข็งและยั่งยืน โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวปฏิบัติ
- (๑๐) ส่วนราชการและข้าราชการต้องประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชนให้มีการพัฒนาทุก ๆ ด้าน

แผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐ (ฉบับทบทวน)

๑. วิสัยทัศน์จังหวัดสตูล

“เมืองท่องเที่ยวอุทยานธรณีโลกเชิงนิเวศ เศรษฐกิจมั่นคง สังคมน่าอยู่ ประดู่สู่อาเซียน”
นิยามของวิสัยทัศน์ ดังนี้

๑. ท่องเที่ยวอุทยานธรณีโลกเชิงนิเวศ อุทยานธรณี (Geopark) หมายถึง พื้นที่ประกอบด้วย แหล่งอนุรักษ์ธรณีวิทยา แหล่งธรณีวิทยาหรือแหล่งอนุรักษ์ธรณีวิทยาที่เป็นที่รู้จักหรือมีชื่อเสียงเป็นแหล่งท่องเที่ยวธรณีวิทยาและแหล่งธรณีวิทยา ทรัพยากรธรรมชาติและนิเวศวิทยา รวมทั้งแหล่งโบราณคดี เมืองเก่า และประเพณีวัฒนธรรม วิถีชีวิต ท้องถิ่นเมืองเก่า โดยนำทรัพยากรเหล่านี้มาบริหารจัดการ สร้างเรื่องราวเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว และผลักดันให้ชุมชนท้องถิ่นมีรายได้ โดยมีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง

ภายใต้การจัดการอย่างมีส่วนร่วมของท้องถิ่น เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดจิตสำนึกต่อการรักษาระบบนิเวศและอนุรักษ์ทรัพยากรอย่างยั่งยืน สามารถสร้างรายได้ให้กับจังหวัดและประเทศชาติได้อย่างมั่นคง

จังหวัดสตูล ได้ประกาศเป็นอุทยานธรณียะระดับจังหวัด เมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๗ ในชื่ออุทยานธรณีสตูล (Satun Geopark) เพื่อผลักดันไปสู่ระดับประเทศในปี ๒๕๕๘ และระดับโลกในปี ๒๕๖๐ เป็นเครือข่ายอุทยานธรณียะดับโลก (Global Geopark) ต่อไป

๒. เศรษฐกิจมั่งคั่ง (Prosperity) เศรษฐกิจที่มีการเจริญเติบโต อย่างต่อเนื่อง มั่นคง ยั่งยืน บนฐานของการผลิตที่มีศักยภาพในท้องถิ่น และเห็นถึงโอกาสของการขยายฐานเศรษฐกิจในอนาคต สู่การเป็นจังหวัดที่ประสบความสำเร็จในการยกระดับคุณภาพความเป็นอยู่ของประชาชนให้กินดีอยู่ดี มั่งมีศรีสุข

๓. สังคมน่าอยู่ ประชาชนได้รับการบริการของรัฐด้านสุขภาพอย่างทั่วถึง การศึกษาผ่านเกณฑ์มาตรฐานแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสมีรายได้ ภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชนโดยการสร้างภูมิคุ้มกันในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี

๔. ประตูสู่อาเซียน เป็นการเปิดเส้นทางการเชื่อมโยงประเทศไทยไปสู่อาเซียนทางตอนใต้ เนื่องจากสตูลมีจุดแข็งด้านภูมิศาสตร์ของการเป็นพื้นที่รอยต่อพื้นที่หนึ่งระหว่างประเทศไทยกับมาเลเซีย ซึ่งสามารถเดินทางเชื่อมต่อไปประเทศสิงคโปร์ และอินโดนีเซียได้ เมื่อเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) สตูลจะกลายเป็นอีกช่องทางที่สำคัญของไทยสู่กลุ่มประเทศเขตเศรษฐกิจสามฝ่ายและเส้นทางนี้มีศักยภาพที่จะขยายการเชื่อมโยงไปสู่พม่าและจีนต่อไปได้ สิ่งเหล่านี้จะเป็นโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ด้านต่างๆ กับประเทศในอาเซียน โดยเฉพาะการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ให้กับจังหวัดสตูลและประเทศไทยได้อย่างมีนัยยะสำคัญ

๒. พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดให้เป็นการท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่ได้มาตรฐาน และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้เกษตรกร โดยพัฒนาองค์ความรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกลุ่มสถาบันเกษตรกรและพัฒนาระบบการผลิตและการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร

๓. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ได้รับการบริการสุขภาพอย่างมีมาตรฐานและทั่วถึง พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพ ส่งเสริมอาชีพและยกระดับฝีมือแรงงาน สร้างโอกาสในการเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคม ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และเสริมสร้างความมั่นคงชายแดน

๔. เพิ่มศักยภาพด้านการคมนาคมขนส่ง และระบบโลจิสติกส์ให้มีความสะอาด ปลอดภัย มีมาตรฐาน พร้อมทั้งสามารถสนับสนุนการพัฒนาและการเชื่อมโยงการท่องเที่ยว การเกษตร และการค้าชายแดน ผังอันดามันกับอ่าวไทย และอาเซียน

๕. พัฒนากลไกการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผล

๓. เป้าประสงค์รวม (Objective)

- เศรษฐกิจจังหวัดสตูล มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง เป็นแหล่งท่องเที่ยวอุทยานธรณียะเชิงนิเวศที่ได้มาตรฐานสากล ประชาชนคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีคุณภาพและมีสิ่งแวดล้อมที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

๑. พัฒนาการท่องเที่ยวอุทยานธรณียะเชิงนิเวศให้ได้มาตรฐานและยั่งยืน

๒. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร

๓. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและแก้ปัญหายาเสพติดอย่างยั่งยืน

๔. พัฒนาเส้นทางความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการท่องเที่ยวอุทยานธรณีโลกเชิงนิเวศให้ได้มาตรฐานและยั่งยืน

๑. เป้าประสงค์

แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศได้มาตรฐานและมีความยั่งยืน

๒. กลยุทธ์

๒.๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอุทยานธรณีเชิงนิเวศให้ได้มาตรฐาน

๒.๒ พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยว

๒.๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการให้ได้คุณภาพ

๒.๔ กำหนดมาตรฐานการสร้างเชื่อมั่นปลอดภัยให้แก่นักท่องเที่ยว

๒.๕ ส่งเสริมกิจกรรม การตลาด และประชาสัมพันธ์ สู่ระดับนานาชาติ

๒.๖ ผลักดันการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร

๑. เป้าประสงค์

สินค้าเกษตรที่สำคัญของจังหวัดได้รับการพัฒนาการผลิตและมีมูลค่าเพิ่มขึ้น

๒. กลยุทธ์

๒.๑ กำหนดพื้นที่ที่เหมาะสมต่อการเกษตร (Zoning) และนำทรัพยากรทางเกษตรไปใช้พัฒนาการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการบริการความรู้/เทคโนโลยีด้านการเกษตรอย่างทั่วถึง

๒.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และสถาบันเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน

๒.๔ ส่งเสริมการแปรรูปและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางเกษตรและผลิตภัณฑ์ OTOP สู่สากล

๒.๕ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เศรษฐกิจพอเพียงและศูนย์เรียนรู้การเกษตร

๒.๖ ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยได้มาตรฐานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามศักยภาพของพื้นที่

๒.๗ พัฒนาช่องทางการจำหน่ายและกระจายสินค้าทางการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและแก้ปัญหายาเสพติดอย่างยั่งยืน

๑. เป้าประสงค์

เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและแก้ปัญหายาเสพติดอย่างยั่งยืน

๒. กลยุทธ์

๒.๑ พัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศกับประเทศเพื่อนบ้าน

๒.๒ พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา

- ๒.๓ พัฒนาศักยภาพผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๔ พัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่าย ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและป้องกัน
แก้ไขยาเสพติด
- ๒.๕ ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาแรงงานสู่ มาตรฐานสากล
- ๒.๖ การพัฒนาศักยภาพภาคี เครือข่าย และอปท. ในการควบคุมและป้องกัน
โรคที่เป็นปัญหาในพื้นที่
- ๒.๗ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาเส้นทางความมั่นคงทางเศรษฐกิจสู่อาเซียน

๑. เป้าประสงค์

เพื่อพัฒนาโครงข่ายเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐานและเชื่อมโยงสู่อาเซียน

๒. กลยุทธ์

- ๒.๑ พัฒนาถนนและระบบสาธารณูปโภคในเส้นทางท่องเที่ยว
- ๒.๓ พัฒนาเส้นทางเพื่อเชื่อมโยงการเดินทางกับจังหวัดใกล้เคียง
- ๒.๓ ส่งเสริมการขนส่งทางบกทางทะเลให้ได้มาตรฐาน ให้เชื่อมโยงกับประเทศ
เพื่อนบ้าน(รัฐเปอร์ลิส ,มาเลเซีย ,สิงคโปร์,อินโดนีเซีย)

และตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลท่าแพคือ “ท่าแพเมืองน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม ล้ำค่าการเกษตร” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลท่าแพเป็นเมืองที่น่าอยู่ สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลท่าแพ ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการด้านโครงสร้างพื้นฐานและผังเมือง
- ๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
- ๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนและสังคม
- ๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการลงทุน กลุ่มอาชีพ และการเกษตรแบบพอเพียง
- ๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการเมืองและการบริหารจัดการองค์กรที่ดี

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของ

ประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

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))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (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))

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))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง 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 กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๓))

๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง 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 (๑๔))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ การกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๑.๘ ด้านการส่งเสริมการเกษตร

๖.๒ การกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน คือ

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม

ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาทัศนคติตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ (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. อาคารสำนักงานชำรุดทรุดโทรม คับแคบ ไม่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะฤดูฝน
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาอบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ หักศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี /ปริญาโท เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด - งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานตรวจสอบภายใน - งานวิชาการและแผนงาน - งานจัดทำงบประมาณ - งานกฎหมายและคดี - งานส่งเสริมกิจการสภา - งานการเลือกตั้ง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนพาณิชย์	๑. สำนักงานปลัด - งานบริหารงานทั่วไป - งานตรวจสอบภายใน - งานแผนงานและงบประมาณ - งานกฎหมายและคดี - งานส่งเสริมกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่	
๒. กองคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ	๒. กองคลัง - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง - งานธุรการ - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานออกแบบและก่อสร้าง	๓. กองช่าง - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน - งานผังเมือง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานออกแบบและควบคุมอาคาร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานธุรการ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพชุมชนและสาธารณสุข ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ ๖. กองสวัสดิการสังคม - งานธุรการ - งานพัฒนาชุมชน และสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการเกษตร และพัฒนาอาชีพ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับงานสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ ๖. กองสวัสดิการสังคม - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน และสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการเกษตร และพัฒนาอาชีพ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล (ก.อบต.จังหวัดสตูล) ได้มีมติในที่ประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๑ เห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเล็ก เป็นขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็น ผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการมี บุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด
 - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา
 - ๑.๒ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา
๒. กองคลัง
 - ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา
 - ๒.๒ พนักงานจ้าง - อัตรา
๓. กองช่าง
 - ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
 - ๓.๒ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
 - ๔.๒ พนักงานครู ๑๐ อัตรา
 - ๔.๓ พนักงานจ้าง ๘ อัตรา
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
 - ๕.๒ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา
๖. กองสวัสดิการสังคม
 - ๖.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
 - ๖.๒ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่ม อัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมี หัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการ ระดับต้น) ๖ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ แยกเป็นพนักงานส่วน ตำบล จำนวน ๑๔ คน ครู จำนวน ๑๐ คน และพนักงานจ้าง ๑๔ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๔๓ คน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารทั่วไป	๓	-	๑	-
	งานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
	งานแผนงานและงบประมาณ	๑	-	-	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมกิจการสภา	-	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	-	-	-	-
กองคลัง	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการคลัง	๒	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๒	-	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	-	-	-	-
กองช่าง	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน	๒	-	๑	-
	งานผังเมือง	-	-	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	-	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	-	-	-	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข	๑	-	-	-
	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๑	-	๑	-
	งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	-	-	-	๑
	งานส่งเสริมสุขภาพ	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา	๒	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๑๐	-	๘	-
	งานกีฬาและนันทนาการ	-	-	-	-
กองสวัสดิการสังคม	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์	๑	-	๑	-
	งานสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-
	งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม	๑	-	๑	-
	งานส่งเสริมการเกษตรและพัฒนาอาชีพ	-	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบ อัตราจ้าง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการด้านโครงสร้างพื้นฐานและผังเมือง
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนและสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการลงทุน กลุ่มอาชีพ และการเกษตรแบบพอเพียง
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการเมืองและการบริหารจัดการองค์กรที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการด้าน โครงสร้างพื้นฐานและ ผังเมือง	- ตำบลมีระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน อย่างทั่วถึง	กองช่าง กองสาธารณสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและ นันทนาการ	- ประชาชนได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	กองการศึกษาฯ
	- การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา	กองการศึกษาฯ
	- การพัฒนาป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	กองสาธารณสุขฯ
	- การพัฒนาและส่งเสริมเด็กและเยาวชน สตรี ผู้พิการและ ผู้ด้อยโอกาส	กองสวัสดิการสังคม
	- การพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ	กองการศึกษาฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการจัด ระเบียบชุมชนและ สังคม	- การจัดระเบียบชุมชนสังคมและการป้องกันบรรเทา สาธารณภัย	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	- การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	กองสาธารณสุขฯ
	- อนุรักษ์สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กองสาธารณสุขฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการ ลงทุน กลุ่มอาชีพ และการเกษตรแบบ พอเพียง	- การประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้และการใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	กองสวัสดิการสังคม
	- ส่งเสริมการร่วมกลุ่มเพื่อการแปรรูปลดต้นทุน สร้างมูลค่าเพิ่มและการตลาด	กองสวัสดิการสังคม
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส	กองสวัสดิการสังคม
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการเมืองและการ บริหารจัดการองค์กรที่ ดี	- การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และบุคลากรท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่น	สำนักงานปลัด,กองคลัง กองช่าง,กอง การศึกษาฯ, กองสาธารณสุข, กองสวัสดิการสังคม
	- มีระบบบริหารจัดการที่ดี โปร่งใส การพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน ตรวจสอบได้	สำนักงานปลัด,กองคลัง กองช่าง,กอง การศึกษาฯ, กองสาธารณสุข, กองสวัสดิการสังคม
	- การพัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้	กองคลัง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และ สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)									
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๑	คนงานทั่วไป	๓	-	-	-	-๓	-	-	ยุบเลิก
กองคลัง (๑๔)									
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๙	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๐	คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
กองช่าง (๐๕)									
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๔	นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๕	ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๒๖	ผช.เจ้าพนักงานการประปา	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๒๗	ผช.นายช่างโยธา	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๒๘	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๙	คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)									
๓๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๔	ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๖	คนงานประจํารถขยะ	๓	๑	๑	๑	-๒	-	-	ยุบเลิก ๒
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
๓๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๙	ครู	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
๔๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	๔	๒	๒	๒	-๒	-	-	เมื่อได้รับอนุมัติจัด สรรอัตราจากกรมฯ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๑	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	งบท้องถิ่น
๔๒	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	งบอุดหนุน
๔๓	ผช.นักสหนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
๔๔	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๕	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๖	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๘	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๗๑	๕๘	๕๘	๕๘	-๑๓	๐	๐	

๘. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	๕๘๙,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๖๐๕,๙๐๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๒๑,๖๐๐	
สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)																		
๒	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สำนักงานปลัด)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๙๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๕๙,๖๔๐	๓๕๙,๕๖๐	๓๖๑,๙๖๐	
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๑	๑	๒๔๙,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๐,๕๖๐	๒๖๑,๕๖๐	๒๖๒,๖๐๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๙,๓๒๐	๓๗๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๑๓,๗๖๐	๓๑๖,๒๔๐	
๖	นิติกร	ช.ก.	๑	๑	๒๖๖,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๘,๔๔๐	๒๘๑,๖๐๐	๒๘๓,๘๐๐	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ช.ง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๖๐๐	๒๕๑,๖๘๐	๒๕๓,๐๘๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๘	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๑,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๖๑,๒๔๐	๑๖๐,๘๘๐	
๙	พนักงานขับรถยนต์ ส่วนกลาง(ทักษะ)	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๑	คนงานทั่วไป	-	๓	-	-	-	-	-	-๓	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
กองคลัง (๑๔)																		
๑๒	นักบริหารงานการคลัง	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๖๕,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๖๖๐	๓๘๑,๓๒๐	๓๘๓,๖๐๐	
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๓๓,๗๖๐	๓๓๖,๐๐๐	
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑	๑	๑๙๖,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๒๐๕,๑๖๐	๒๐๖,๒๘๐	๒๐๗,๐๔๐	
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๑	๑	๒๒๕,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๔๘๐	๒๓๕,๑๖๐	๒๓๖,๓๒๐	๒๓๗,๖๐๐	
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๐	๒๙๙,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๙,๖๐๐	๓๑๑,๘๔๐	๓๑๓,๐๐๐	

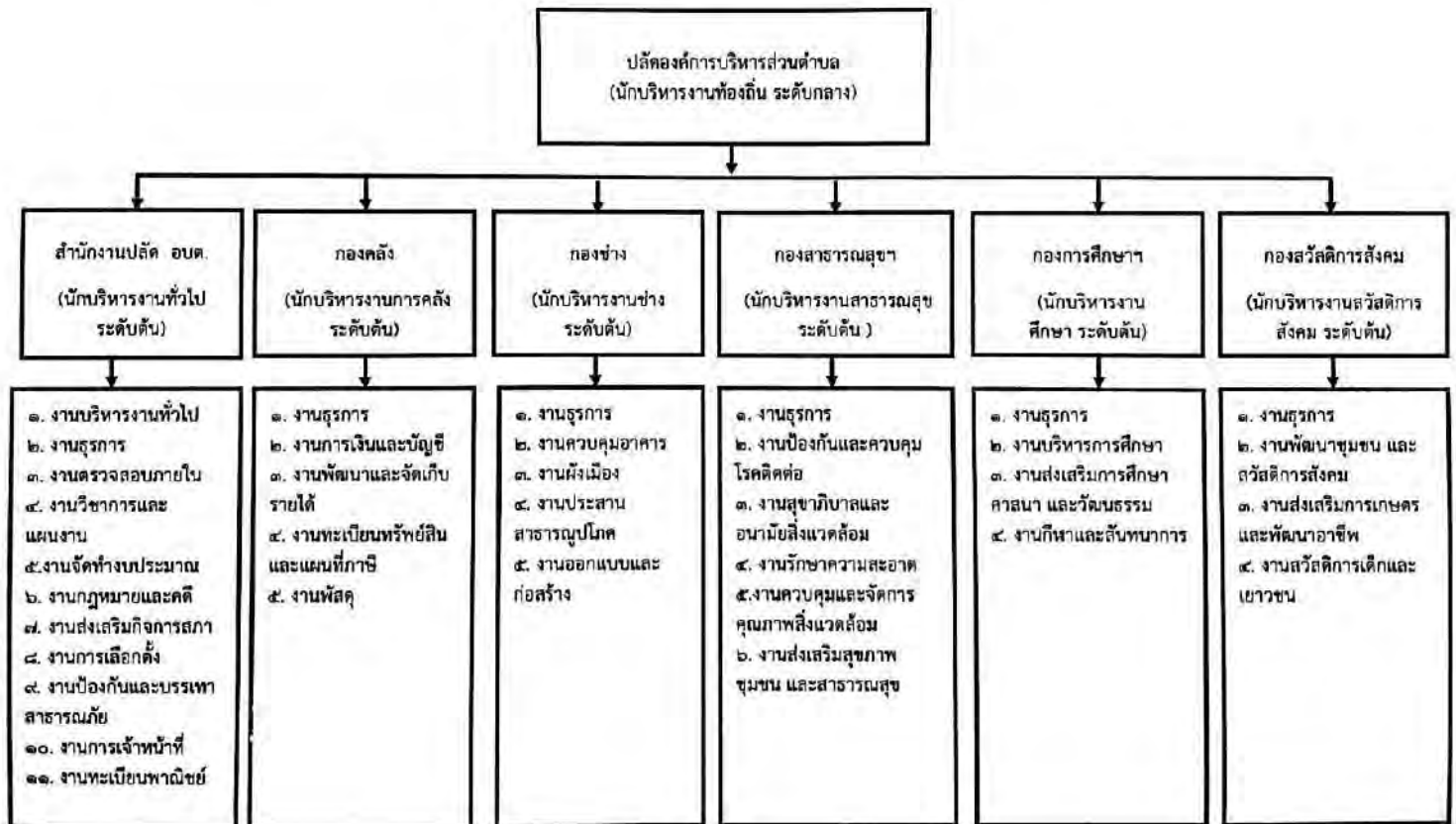
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๘๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๙	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๐	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
กองช่าง (๑๕)																		
๒๑	นักบริหารงานช่าง	ผู้ชำนาญการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๔๙,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๔๙,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๐๗,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	
๒๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๔	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๕	ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑	-	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๒๖	ผ.ช.เจ้าพนักงานประปา	-	๑	-	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๒๗	ผ.ช.นายช่างโยธา	-	๑	-	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๒๘	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๘๘๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๙	คนงานทั่วไป	-	๑	-	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘				
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																		
๓๐	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๓๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ช.ง.	๑	๑	๒๑๖,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๓๒๐	๒๓๔,๕๖๐	๒๔๔,๘๒๐	
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๕๒,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๓๕๘,๙๖๐	๓๖๕,๓๒๐	๓๗๓,๙๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๔	ผ.ช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑๖๙,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๖๔๐	๑๘๓,๘๔๐	๑๙๑,๒๔๐	
๓๕	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเล็ก (ทัชเช)	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๘๐๐	๑๒๒,๖๐๐	๑๒๗,๔๐๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๓	๓	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-๒	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	ยุบเลิก ๒
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																		
๓๗	นักบริหารงานการศึกษา	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๕๗,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๕๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๘๐๐	๓๙๔,๔๐๐	
๓๘	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๓๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๙๖๐	
๓๙	ครู (เงินอุดหนุน)	ค.ศ.๑	๑๐	๑๐	-	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ						
๔๐	ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	ค.ผ.ช.	๕	-	-	๒	๒	๒	-๒	-	-	เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ (เมื่อได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรม)						ยุบเลิก ๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๑	ผ.ช.ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	๕	๕	-	๕	๕	๕	-	-	-	เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ						
๔๒	ผ.ช.ครูผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น)	-	๕	๕	๕๒๙,๐๘๐	๕	๕	๕	-	-	-	๒๑,๒๔๐	๒๒,๐๘๐	๒๒,๙๒๐	๕๕๐,๓๒๐	๕๗๒,๔๐๐	๕๘๕,๓๒๐	
๔๓	ผ.ช.นักสันทนาการ	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเต็ม

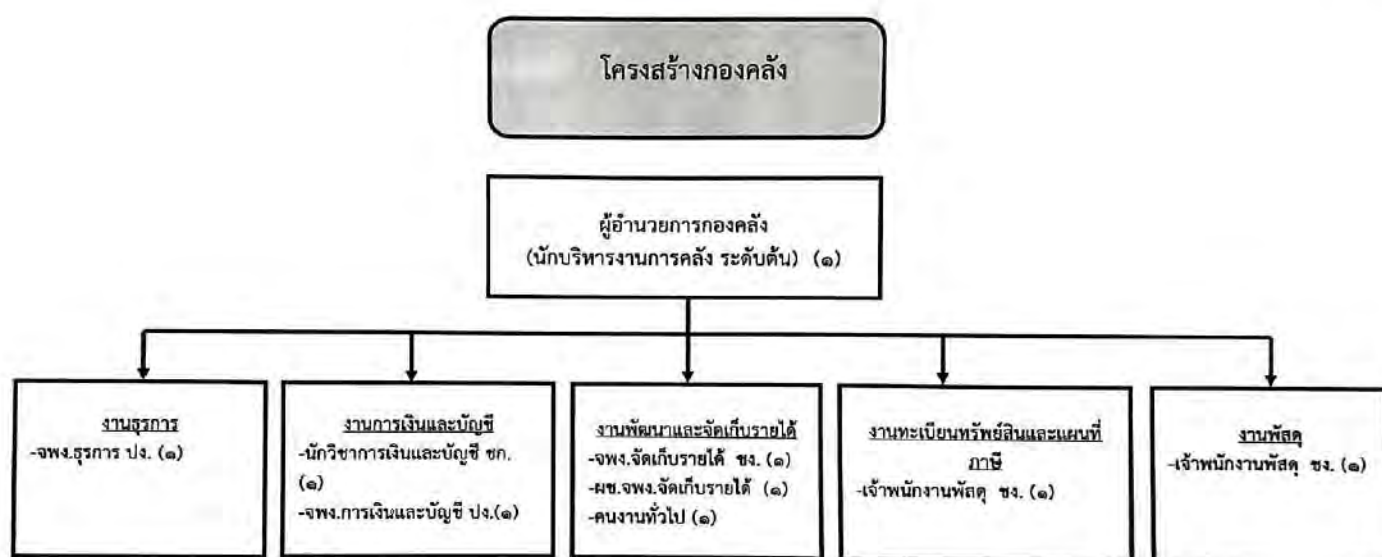
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๔๔	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๕	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๓,๓๒๐	ว่างเต็ม
๔๖	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๒๕๙,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๕,๔๔๐	๒๗๖,๔๘๐	๒๘๗,๕๒๐	
๔๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๓๐๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๘	ผ.ข.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๑๔๑,๑๒๐	๑๔๖,๒๔๐	๑๕๑,๓๖๐	
๔๙	ผ.ข.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๔๓,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๕,๐๔๐	๑๖๑,๒๘๐	
๕๐	รวม		๓	๓	๘๐๒,๓๖๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๑,๖๖๐	๓๒,๖๐๐	๘๑๖,๖๒๐	๘๓๖,๖๐๐	๘๕๕,๖๐๐	
๕๑	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %														๒,๐๓๖,๕๖๐	๒,๐๘๙,๗๖๐	๒,๑๗๙,๙๖๐	
๕๒	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๒,๐๖๖,๕๖๐	๒,๑๖๖,๓๖๐	๒,๒๓๖,๕๖๐	
๕๓	คิดร้อยละ ๕๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี														๑,๐๓๓,๒๘๐	๑,๐๘๓,๑๘๐	๑,๑๑๘,๒๘๐	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ



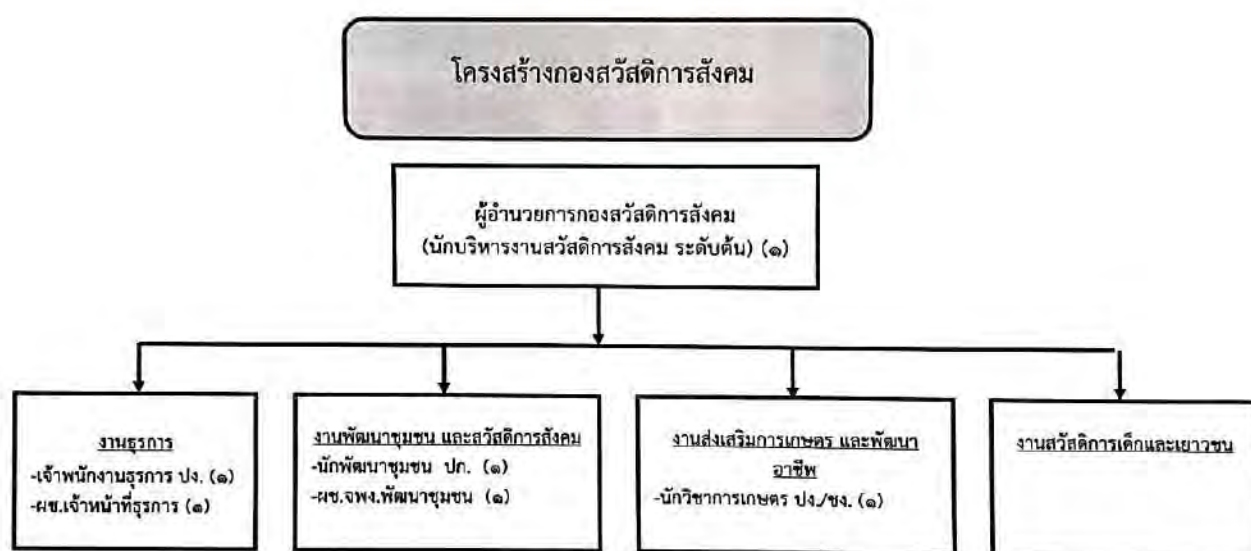














ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพ	ชช	ปง	ชง	อส		ผู้มีความรู้	ผู้มีทักษะ	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพ	ชช	ปง	ชง		อส	ผู้ควบคุมวิ	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๑	-	-	-	-



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู			พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้าง
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพ	ชช	ปง	ชง	อส	ครู ๘๓	คศ.๑	คศ.๒	ผู้ควบคุมวุฒิ	ผู้มีทักษะ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐		๘	-	-



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพ	ชช	ปง	ชง	อส		ผู้มีคุณวุฒิ	ผู้มีทักษะ	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ อ.ท่าแพ จ.สตูล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษ	
สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)												
๑	นางสาวอิสรภาพ น้อยคำ	ป.โท	๕๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๕๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๕๒๑,๐๘๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๕๘๙,๐๘๐
๒	ว่าที่ร.ต.เสกสรรค์ อาดตันตรา	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น ๔.๑๐	๒๔๓,๘๘๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๒๘๕,๘๘๐
๓	นางนิสรา ลำลี	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๔๙,๔๘๐	-	-	๒๔๙,๔๘๐
๔	ว่าง	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๕	ว่าที่ร.ต.สุนันท์ ลาวมาตสกุล	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	๒๔๙,๖๔๐	-	-	๒๔๙,๖๔๐
๖	นายพนกร บินรินทร์	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๖๐,๕๒๐	-	-	๒๖๐,๕๒๐
๗	นายสุกสันต์ ตะวัน	ปวส.	๕๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๕๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๒๓๙,๖๔๐	-	-	๒๓๙,๖๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๘	นายมนตรี มานีอาเหล็ม	ป.ตรี	-	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๕๑,๘๐๐	-	-	๑๕๑,๘๐๐
๙	ว่าง	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยก ส่วนกลาง(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ว่างเดิม
๑๐	ว่าง	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่อง จักรขนาดใหญ่ (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินกองทุนบำเหน็จบำนาญ	
กองคลัง												
๑๑	นางสุภา บุญแก้ว	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๘๘๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๓๖๕,๗๖๐
๑๒	นางสาวอัสณี หมดทรน	ป.โท	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการ เงินและบัญชี	ช.ก.	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการ เงินและบัญชี	ช.ก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๑๓	นายนครินทร์ เปรมใจ	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑๗๖,๑๖๐	-	-	๑๗๖,๑๖๐
๑๔	นางสาววรางค์กษณ์ พร้อมมูล	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ช.ง.	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ช.ง.	๒๒๕,๗๒๐	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๑๕	ว่าง	-	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ช.ง.	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง/ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๑๖	นางอารียา คาหนูญ	ปวส.	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ช.ง.	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ช.ง.	๒๓๐,๔๐๐	-	-	๒๓๐,๔๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๗	ว่าง	-	-	-	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
กองช่าง												
๑๘	นายราโมช รุ่งเรือง	ป.โท	๕๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๕๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๘๔,๗๒๐ (๓๒,๘๘๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๖,๗๒๐
๑๙	นางสุภารัตน์ เริ่มหลี	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๕๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๐๗,๗๒๐	-	-	๒๐๗,๗๒๐
๒๐	ว่าง	-	๕๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง/ช.ง.	๕๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง/ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนพิเศษ	
๒๑	ว่าง	-	๕๘-๓-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๕๘-๓-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๒	นายจตุพล นิ่มมา	ป.ตรี	-	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๒๔๐	-	-	๑๓๘,๒๔๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๒๓	ว่าง	-	๕๘-๓-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๓	นักบริหารงานสาธารณสุข ๖	ต้น	๕๘-๓-๐๖-๒๓๐๔-๐๐๓	นักบริหารงานสาธารณสุข ๖	ต้น	๔๓๕,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๗๗,๖๐๐ ว่างเดิม
๒๔	ว่าง	-	๕๘-๓-๐๖-๒๖๐๑-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปจ./ชก.	๕๘-๓-๐๖-๒๖๐๑-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปจ./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๒๕	นายบุญฤดี หัสมา	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๕๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๒๓๖,๗๒๐	-	-	๒๓๖,๗๒๐
๒๖	นางสาวมีนา แก้วสมาน	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๖-๔๓๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๕๘-๓-๐๖-๔๓๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑๕๒,๗๖๐	-	-	๑๕๒,๗๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๗	นางสาวกอนันต์ ลำไย	ป.ตรี	-	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๖๙,๘๐๐	-	-	๑๖๙,๘๐๐
๒๘	ว่าง	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเล็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๙	นายอำสอด เตบสุ	ม.๖	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	รวมเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๓๐	นายณัฐพงษ์ โส๊ะผิ	ป โท	๕๘-๓-๐๘-๒๐๑๐๙-๐๐๓	นักบริหารงานการศึกษา	ตบ	๕๘-๓-๐๘-๒๐๑๐๙-๐๐๓	นักบริหารงานการศึกษา	ตบ	๓,๕๗,๓๖๐ (๒๕,๕๓๐*๑๒)	๓,๕๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๗,๐๗๐ (๕๘๐*๑๒)	๓๗๐,๕๘๐
๓๑	นางสาวสายใจ วาหาบ	ป ตรี	๕๘-๓-๐๘-๒๐๑๐๙-๐๐๓	นักวิชาการการศึกษา	ชก.	๕๘-๓-๐๘-๒๐๑๐๙-๐๐๓	นักวิชาการการศึกษา	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๓๒	นางสุกัลยา สมัน	ป ตรี	๕๑-๒-๐๐๒๕	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๕๑-๒-๐๐๒๕	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	-	-	-	-
๓๓	นางสาวอำส๊ะ อาดคันตรา	ป ตรี	๕๑-๒-๐๐๒๕	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๕๑-๒-๐๐๒๕	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	-	-	-	-
๓๔	นางอภิญญา แห่นเอียด	ป ตรี	๕๑-๒-๐๐๒๖	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๕๑-๒-๐๐๒๖	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	-	-	-	-
๓๕	นางสาวสุรรัตน์ สามาอัน	ป ตรี	๕๑-๒-๐๐๒๗	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๕๑-๒-๐๐๒๗	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	-	-	-	-
๓๖	นางร้อคา ศรีหา	ป ตรี	๕๑-๒-๐๑๒๑	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๕๑-๒-๐๑๒๑	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	-	-	-	-
๓๗	นางสาวสมจิตร อาดคันตรา	ป ตรี	๕๑-๒-๐๑๒๒	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๕๑-๒-๐๑๒๒	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	-	-	-	-
๓๘	นางสาวทักษิณา สำลี	ป ตรี	๕๑-๒-๐๑๔๔	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๕๑-๒-๐๑๔๔	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	-	-	-	-
๓๙	นางอารยา หมายโค๊ะซ๊ะ	ป ตรี	๕๑-๒-๐๑๔๕	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๕๑-๒-๐๑๔๕	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	-	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนพิเศษ	
๔๐	นางคารณีย์ เทบสัน	ป ตรี	๔๑-๒-๐๑๔๖	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๔๑-๒-๐๑๔๖	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	-	-	-	-
๔๑	นางสาวสมจิตร อาดตันตรา	ป ตรี	๔๑-๒-๐๑๔๗	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	๔๑-๒-๐๑๔๗	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๑	-	-	-	-
๔๒	-	-	-	-	-	-	ครู (เงินอุดหนุน)	คผช.	เมื่อได้รับการจัดสรร จากกรมฯ ๒ อัตรา			
๔๓	-	-	-	-	-	-	ครู (เงินอุดหนุน)	คผช.				
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๔	นางรมหลับ เกษมสัน	ป ตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	-	-	-	-
๔๕	นางพาศิมะ สลิมัน	ป ตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	-	-	-	-
๔๖	นางสาวมัลลิกา เจ๊ะหมิน	ป ตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	-	-	-	-
๔๗	นางสาวภาวิดา ลำลี	ป ตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	-	-	-	-
๔๘	นางสาวมณิชา เตะฮาะ	ป ตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น)	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น)	-	๑๓๓,๔๔๐	-	-	๑๓๓,๔๔๐
๔๙	นางวันดา เกตปาตี	ป ตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น)	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น)	-	๑๒๘,๗๖๐	-	-	๑๒๘,๗๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนพิเศษ	
๕๐	นางสาวสาธิตามิยะ เนียะฮะฮิโตะ	ป.ตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น)	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น)	-	๓๓๓,๔๕๐	-	-	๓๓๓,๔๕๐
๕๑	นางอักษะ มังฉา	ป.ตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น)	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น)	-	๓๓๓,๔๕๐	-	-	๓๓๓,๔๕๐
๕๒	ว้าง	-	-	-	-	-	ผช.นักสันติภาพการ	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐ ว้างเดิม
กองสวัสดิการสังคม												
๕๓	ว้าง	-	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม	ต้น	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม	ต้น	๔๓๕,๖๐๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๘๗,๖๐๐ ว้างเดิม
๕๔	ว้าง	-	๕๖-๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๕๖-๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว้างเดิม
๕๕	นายอนุวัฒน์ หมาดทั้ง	ป.ตรี	๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๕๔,๔๐๐	-	๔,๕๒๐ (๔๓๐*๑๒)	๒๕๘,๙๒๐
๕๖	นางปณิดา หมาดโตะฮะ	ป.ตรี	๕๖-๓-๑๑-๔๓๐๑-๐๐๔	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	๕๖-๓-๑๑-๔๓๐๑-๐๐๔	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	๒๑๒,๒๘๐	-	-	๒๑๒,๒๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๗	นางสาวบุษบา หนูเกตุ	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๓๕,๖๐๐	-	-	๑๓๕,๖๐๐
๕๘	นายวรพงษ์ คำท่าคลอง	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	๑๔๓,๒๘๐	-	-	๑๔๓,๒๘๐

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ☒ การบริหารโครงการ
- ☒ การให้บริการ
- ☒ การวิจัย
- ☒ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ☒ การเขียนหนังสือราชการ
- ☒ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ประกอบด้วย

- ☑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ☑ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ☑ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ☑ การบริการเป็นเลิศ
- ☑ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

ที่ ๒๐๖/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|---------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น คณะทำงาน |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น คณะทำงาน |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น คณะทำงาน |
| ๕. หัวหน้าสำนักงานปลัด | เป็น คณะทำงาน |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็น คณะทำงาน |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | เป็น คณะทำงาน |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็น คณะทำงาน |
| ๙. นิติกร | เป็น คณะทำงาน/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล ข้อ ๑๖ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

(นายสมเกียรติ มานีอาเหลิม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

คำรับรองคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

ขอรับรองว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ฉบับนี้ ได้ผ่านมติของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ แล้ว

(ลงชื่อ)

ประธานคณะกรรมการ

(นายสมเกียรติ มานีอาเหล็ม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

(ลงชื่อ)

คณะกรรมการ

(นางสาวอิสราพร นัยดำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

(ลงชื่อ)

คณะกรรมการ

(นางสุตา บุญแก้ว)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)

คณะกรรมการ

(นายบัญญัติ หัสมา)

เจ้าพนักงานสาธารณสุข รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ

(ลงชื่อ)

คณะกรรมการ

(นายกฤษณพงษ์ โส๊ะสี)

ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ

(ลงชื่อ)

คณะกรรมการ

(นายอนวัจน์ หมดทั้ง)

นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

(ลงชื่อ)

ว่าที่ร้อยตรี เฑาะ

คณะกรรมการ

(เสกสรรค์ อาดตันตรา)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

(ลงชื่อ)

คณะกรรมการ

(นายณพกร ปินรินทร์)

นิติกร รักษาการแทน

นักทรัพยากรบุคคล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ อำเภอท่าแพ จังหวัดสตูล แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ อำเภอท่าแพ จังหวัดสตูล โดยให้มีผล ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสมเกียรติ มานีอาเหล็ม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ เกี่ยวกับกำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่องหลักเกณฑ์เงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ อบต. ข้อ ๒๒๖, ๒๒๗, ๒๒๘, ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสตูล ให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ จึงขอกำหนดส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปและงานที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการภายในของ อบต. ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางปฏิบัติราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับ งานราชพิธี-รัฐพิธี การจัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. คณะผู้บริหาร การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การให้คำปรึกษา การประชุมสภา การจัดทำรายงานการประชุม การจัดทำระเบียบข้อบังคับการประชุม การเลือกตั้งสมาชิกและผู้บริหาร การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต.ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ งานกฎหมาย และคดี งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย งานประชาสัมพันธ์และการท่องเที่ยว และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งาน คือ

๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานตรวจสอบแสดงรายการที่เกี่ยวกับเอกสารหลักฐาน งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. ในด้านงบประมาณ การเก็บรักษาพัสดุ การใช้และเก็บรักษายานพาหนะ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อรองรับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน การบรรจุ การแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนระดับ การจัดทำทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และการพัฒนาบุคลากร และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรวบรวม วิเคราะห์ บริการข้อมูล สถิติที่จำเป็นในการวางแผน และการจัดทำแผนพัฒนา อบต. ในระดับต่าง ๆ ตลอดจนประสานแผนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง , รวบรวมข้อมูล สถิติ วิเคราะห์ เสนอแนะให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับกฎหมาย การตรวจสอบสัญญา ต่างๆ ร่างข้อบัญญัติตำบล กฎระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้อง การจัดทำนิติกรรม งานรวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการตามกฎหมาย งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง การดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานร้องเรียน , งานข้อบัญญัติตำบล , งานขอยกเว้นระเบียบกฎหมาย ,งานดำเนินการทางวินัย ,งานทะเบียนพาณิชย์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานส่งเสริมกิจการสภา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการของสภา งานการประชุม งานระเบียบข้อบังคับการประชุม รายงานการประชุม งานอำนวยความสะดวกและประสานโครงการงานอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกสภา การติดตามผลการปฏิบัติตามมติสภา อบต. , การเลือกตั้งสมาชิก อบต. หรือผู้บริหาร อบต.ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการเลือกตั้ง ประสานจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา การรวบรวมข้อมูล สถิติการเลือกตั้ง การเผยแพร่ ข้อมูลการเลือกตั้ง การประชาสัมพันธ์ การให้ความรู้แก่ประชาชน การประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเลือกตั้ง และงานที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๖ งานควบคุมภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน เพื่อรองรับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน อบต.ที่สังกัด ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิเคราะห์วิจัยเพื่อวางแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย และจัดทำแผนแม่บท การดำเนินงานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน , ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนเมื่อเกิดภัย , งานอำนวยความสะดวก , งานป้องกัน , งานช่วยเหลือฟื้นฟู และงานกู้ชีพกู้ภัย และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ – จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน จัดทำงบทดลอง งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี การตรวจเงิน

อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง
รายงานเงินคงเหลือประจำ การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทตรงราชการ การจัดหา
ผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน การตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การ
เร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนา
รายได้การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ งานพัสดุ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับ
มอบหมาย

แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๒.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับงานคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับงานสารบรรณ
งานธุรการ งานติดต่อประสานงานของกองคลัง การรับขออนุญาตต่างๆ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับ
มอบหมาย

๒.๒ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับ การจัดทำบัญชี การรับเงิน
การเบิกจ่ายเงิน การจัดทำฎีกา เบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดทำทะเบียน คู่มือการเบิกจ่าย การจัดทำงบ
การเงิน และงบทดลอง การจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงินทุกประเภทของ อบต. และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและ
ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์
วิจัย หรือปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม วางแผนการจัดทำโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ การ
เร่งรัดจัดเก็บรายได้ ตลอดจนพัฒนาแหล่งรายได้ใหม่ ๆ งานภาษีอากร , ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า , งานพัฒนา
รายได้ , งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ , งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ
ได้รับมอบหมาย

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนที่ภาษี
การคัดลอกข้อมูล ตลอดจนปรับปรุงข้อมูล แผนที่ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ ในฐาน
ข้อมูลคอมพิวเตอร์ให้เป็นปัจจุบัน สํารวจ ตรวจสอบ ห้ปรับปรุงข้อมูล , งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่าย วัสดุ
ครุภัณฑ์ และยานพาหนะและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

มีหน้าที่เกี่ยวกับ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม , การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ , งาน
ออกแบบ , เขียนแบบ งานก่อสร้าง และบำรุงรักษา , การควบคุมการก่อสร้าง , งานประวัติควบคุมการปฏิบัติ
งานเครื่องจักรกล , การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ การสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้
จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการของ อบต. งานบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียน
สิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการ
ออกแบบ ก่อสร้างแก่ อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมปรึกษา ซ่อมแซม
วัสดุครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับงานเคหะและชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับงานสารบรรณ ติดต่อประสานงานธุรการของกองช่าง การรับคำขออนุญาตต่าง ๆ และงานที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานออกแบบและก่อสร้างเพื่อรองรับการสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบและประมาณราคาโครงการทุกประเภทของ อบต. รวมถึงการควบคุมงานก่อสร้าง ให้เป็นไปตามรูปแบบ และรายการที่กำหนด งานก่อสร้างและบูรณะถนน , งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ฝ่ายทดน้ำ รางระบายน้ำ , งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม , งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการวางแผนดำเนินการดูแลรักษาและซ่อมบำรุง สาธารณูปโภค ถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ ระบบประปา ระบบเสียงตามสาย ตลอดจน การประสานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง กับการก่อสร้าง บำรุงรักษา สาธารณูปโภคต่าง ๆ , งานจัดตกแต่งสถานที่ งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติผังเมือง , งานวางผังพัฒนาเมือง , งานควบคุมทางผังเมือง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน ทางเท้า ที่สาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย และการควบคุมโรค การระงับโรคติดต่อ การสุขาภิบาลอื่น ๆ ตามแผนการสาธารณสุขและข้อบังคับตำบล การวางแผนการสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค การเผยแพร่ฝึกอบรม การให้สุศึกษา การจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม การให้บริการสาธารณสุข การควบคุมการฆ่าสัตว์ จำหน่ายเนื้อสัตว์ การตรวจสอบการออกใบอนุญาต การดำเนินกิจกรรม ตามพระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ งานส่งเสริมสุขภาพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๔.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานธุรการ เพื่อรองรับเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานติดต่อประสานงาน งานรับ-ส่งหนังสือ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายของสาธารณสุขฯ

๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานป้องกันและควบคุมโรค เพื่อรองรับเกี่ยวกับ การป้องกันและควบคุมโรค การระงับโรค ทั้งโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด หรืองานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔.๓ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับ งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ งานควบคุมการประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ งานป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ งานรักษาความสะอาด งานกำจัดขยะและน้ำเสีย งานควบคุมงานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมและเผยแพร่ หรืองานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๕.๔ งานส่งเสริมสุขภาพ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานส่งเสริมสุขภาพเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ งานอนามัยชุมชน งานอนามัยโรงเรียน งานด้านสุขศึกษา งานสาธารณสุขมูลฐาน งานโภชนาการและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษากับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรอง เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา การพัฒนา ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ข้อมูล การผลิตสื่อประชาสัมพันธ์การปรับปรุงบูรณะและพัฒนา การส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาสตรี และเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การกีฬาและนันทนาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๕.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ เพื่อรองรับเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานติดต่อประสานงาน งานรับ-ส่งหนังสือ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายของกองการศึกษา

๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษานอกระบบ การศึกษาปฐมวัย การพัฒนาผู้ดูแลเด็ก การสร้างหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน , งานข้อมูล , ข้อมูลและการพัฒนาเด็ก , งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานข้อมูลงานกิจการศาสนา , งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม งานกิจการเด็กและเยาวชน , งานประสานกิจกรรม และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ การจัดการแข่งขันกีฬา งานก่อสร้างและปรับปรุงลานกีฬา , สนามกีฬา , งานจัดตั้งศูนย์กีฬาหมู่บ้าน , ตำบล , งานสวนสาธารณะ , การสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๖. กองสวัสดิการสังคม

แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๖.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานธุรการ เพื่อรองรับเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานติดต่อประสานงาน งานรับ-ส่งหนังสือ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายของสวัสดิการสังคม

๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้สูงอายุ,เด็ก,ผู้พิการผู้ด้อยโอกาส,ผู้ที่ดำเนินชีวิตในภาวะยากลำบาก,ผู้ป่วยเอดส์,การสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว ส่งเสริมและสนับสนุนการสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชนและการสำรวจปัญหา

สังคมต่างๆ การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์

๖.๓ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ, ผู้ป่วยเอดส์, ผู้พิการ, ผู้ด้อยโอกาส สวัสดิการเด็กและเยาวชน, การส่งเสริมการจัดตั้งสภาเด็กและการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน ฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน, งานจัดระเบียบสังคม, ส่งเสริมการจัดทำโครงการช่วยเหลือด้านต่างๆ แก่ชุมชนชนการสร้างเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน, การจัดระเบียบชุมชน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๖.๔ งานส่งเสริมการเกษตรและพัฒนาอาชีพ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตร การส่งเสริมด้านอาชีพ การสนับสนุนกลุ่มอาชีพ การฝึกอาชีพ การจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายสมเกียรติ มานีอาเหล็ม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ