



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ในคราวประชุม ก.อบต.จังหวัดตราด
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๔
(การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล)

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (จนถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒, หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกาศ ก.อบต. จังหวัดตราด เรื่องกำหนดกองสำนักหรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ (ฉบับที่๒) ลงวันที่ ๑๕ ส.ค. ๒๕๖๓ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้เหมาะสมตามภารกิจหน้าที่ ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บริการประชาชน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

พฤษภาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. คำนำ	๑
๒. สารบัญ	๒
๓. หลักการและเหตุผล	๓
๔. วัตถุประสงค์	๓
๕. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๖. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๗. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๘. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๑
๙. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๑๐. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๑๑. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๑๒. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๓. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๔. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๑
๑๕. ประกาศคุณธรรม - จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
- รายงานการประชุม
- อื่นๆ(ถ้ามี)

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ กรณีสืบปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
- ๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (จนถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒
- ๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
- ๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม
- ๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ตามคำสั่งที่ ๔๒๙ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาขอบเขตครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล มีแผนพัฒนาตำบลและกำหนดวิสัยทัศน์ตำบลด้านชุมพล ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์ตำบลด้านชุมพล

“ตำบลชุมพลเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมประเพณี การศึกษา พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์”

พันธกิจขององค์กร เพื่อส่งเสริมและพัฒนาตำบลด้านชุมพล

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
๒. ส่งเสริมสุขภาพพร้อมทั้งป้องกันระงับโรคติดต่อ พัฒนาสนธิ์ เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส
๓. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน
๕. สร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
๖. ส่งเสริมศาสนาและรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น
๗. จัดให้มีการรณรงค์และสร้างจิตสำนึกที่ดีในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติ

เป้าประสงค์

- ๑) โครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค และสาธารณูปการครอบคลุมทั้งตำบล
- ๒) ประชาชนมีสุขภาพที่ดี พร้อมจัดให้มีสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง
- ๓) ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔) เด็กปฐมวัยมีสุขภาพที่ดีได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
- ๕) การบริหารงานของ อบต. มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน
- ๖) สืบสานวัฒนธรรมและรักษาประเพณีท้องถิ่น
- ๗) ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการฟื้นฟูควบคู่กับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล (๒๕๖๑-๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมให้มีมาตรฐานและทั่วถึง
แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๒ พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำสาธารณะ เพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภคและ
การเกษตร

แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๓ พัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค-สาธารณูปการ ให้ทั่วถึงและ
เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๔ พัฒนางานด้านผังเมืองและการควบคุมอาคาร การขุดดิน ถมดิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการบริการทางสังคม การสังคมสงเคราะห์
คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพของประชาชนให้มีสุขภาพ
แข็งแรง และได้รับบริการทางสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและการ
คุ้มครองผู้บริโภค

แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๓ ส่งเสริมด้านที่พักอาศัยแก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจน ให้มีที่อยู่อาศัย

แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน ให้มีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย
และสามารถดำรงชีพได้อย่างเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตย การพัฒนาศักยภาพผู้นำ
ชุมชนสนับสนุนการจัดทำระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนาชุมชน
ตลอดจนการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาชุมชนความเสมอภาค สิทธิ
เสรีภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๒ พัฒนางานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยนำข้อมูลการเกิด
สาธารณภัยในท้องถิ่นมาวิเคราะห์หาแนวทางป้องกัน หรือลดความ
สูญเสียที่อาจเกิดขึ้น

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๓ ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และด้านการรักษาความ
สงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด/อบายมุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ การวางแผน การลงทุน พาณิชยกรรมและ การท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาที่ ๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม การฝึกอาชีพ การสร้างอาชีพให้แก่
เกษตรกรและประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๔.๒ ส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นแก่คนในชุมชน เพื่อเพิ่ม
มูลค่าแก่คนในชุมชน และมุ่งเน้นให้เกิดการพึ่งพาตนเองตามหลัก
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนาที่ ๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดและการกระจายผลผลิตของเกษตรกร

แนวทางการพัฒนาที่ ๔.๔ พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่เดิมให้มีศักยภาพและมี
มาตรฐาน และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวแหล่งใหม่ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
 แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการรณรงค์ให้ประชาชนมีจิตสำนึก ห่วงแหน
 ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๒ ส่งเสริมและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๓ ส่งเสริมให้มีระบบการกำจัดขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย และการแก้ไข
 ปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๔ ส่งเสริมการปลูกป่าและกิจกรรมต่างๆ เพื่อลดภาวะโลกร้อน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี
 และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

แนวทางการพัฒนาที่ ๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา ในทุกระดับเพื่อเตรียมความ
 พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนาที่ ๖.๒ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๖.๓ สร้างจิตสำนึกให้เด็ก เยาวชน ประชาชนรักและหวงแหนประเพณี
 วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๖.๔ อนุรักษ์และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม จารีตประเพณี ภูมิ
 ปัญญาท้องถิ่นและทรัพย์สินทางปัญญา

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการที่ดีและการบริการสาธารณะ

แนวทางการพัฒนาที่ ๗.๑ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๗.๒ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรและชุมชน โดยการส่งเสริมระบบ
 คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ สร้างจิตสำนึกและเพิ่มสมรรถนะให้แก่บุคลากรภาครัฐในการนำนโยบายและ
 กฎหมายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ ๗.๓ จัดทำ/ปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ รวมตลอดถึงครุภัณฑ์ สำหรับใช้ใน
 การปฏิบัติงานและพัฒนาระบบ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศ

แนวทางการพัฒนาที่ ๗.๔ เสริมสร้างความเข้มแข็งโดยกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุก
 ภาคส่วน ตามระบอบประชาธิปไตย ในการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมที่อาจมีผลกระทบ
 ต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอปอไร่ (๒๕๖๑-๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ แหล่งท่องเที่ยวทั้งตามธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้นในพื้นที่ให้มีศักยภาพ
 รองรับนักท่องเที่ยว โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักท่องเที่ยวจากประเทศกัมพูชา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการค้าขายแดนในพื้นที่อำเภอปอไร่และพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง
 รองรับการเดินทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ฟื้นฟูประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่น

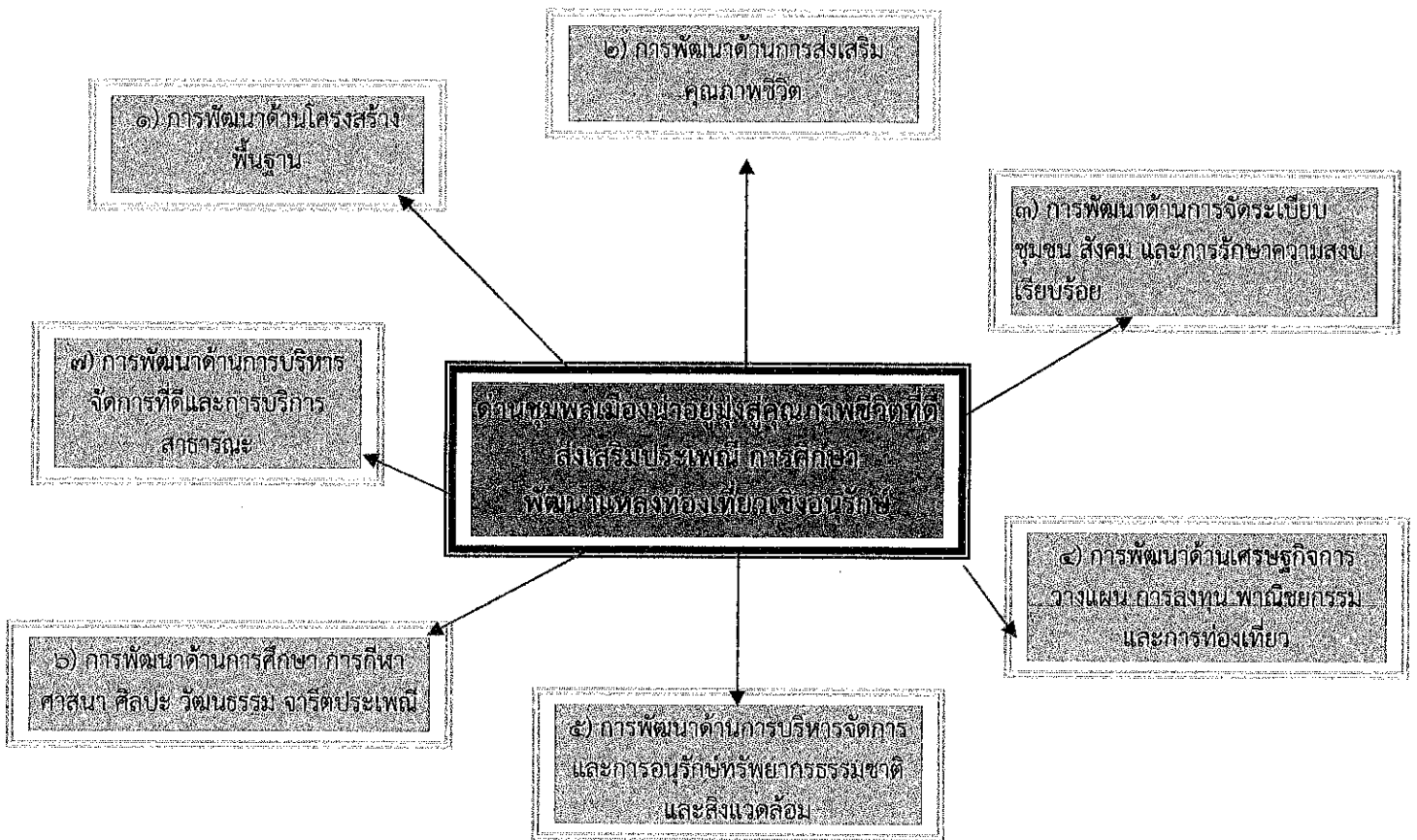
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดตราด (๒๕๖๑-๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เชิงเกษตร เชิงสุขภาพและการ
 ท่องเที่ยวโดยชุมชนที่เข้มแข็ง

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาธุรกิจการค้าไม้ผล ประมง เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ และเกษตรแบบครบวงจรให้เข้มแข็งจากฐานการผลิตคุณภาพสูง และการจำหน่ายเพื่อการส่งออก
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการคมนาคมและพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับอาเซียนและนานาชาติให้เติบโตอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความอุดมสมบูรณ์เกิดประโยชน์แก่ชุมชน จังหวัดอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการและเสริมสร้างการรักษาความมั่นคงภายใน ความสงบเรียบร้อยและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างประเทศ

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



สภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลด่านชุมพล ต้องได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆไปพร้อมๆกัน ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่ยุค ๔.๐ ต้องพัฒนาในด้านต่างๆหลากหลายมิติให้มีความทันสมัยและยังคงรักษาวัฒนธรรมไว้ได้อย่างกลมกลืนเสริมสร้างเศรษฐกิจไทยให้มั่นคง ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี

- ๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตราดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น

ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนการจัดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทสามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบัน

๓.๖.๓ มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการ

เตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๔ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวโน้มในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็มีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ ได้ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๕. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปของตำบลด่านชุมพล

ที่ตั้ง

- ระยะห่างจากจังหวัดตราด ๓๒ กิโลเมตร
- ระยะห่างจากอำเภอบ่อไร่ ๒๐ กิโลเมตร

เนื้อที่

ตำบลด่านชุมพล มีเนื้อที่ประมาณ ๒๓๓ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๔๕,๖๒๕ ไร่ รูปร่างคล้ายสี่เหลี่ยมผืนผ้า

หมู่บ้าน	พื้นที่(ไร่)	พื้นที่ทำการเกษตร (ไร่ /ราย)						รวมทั้งหมด
		ยางพารา	ข้าว	ทุเรียน	เงาะ	มังคุด	สับปะรด	
หมู่ที่ ๑ บ้านด่านชุมพล	๑๘,๖๒๕	๑,๖๐๙/๘๒	๕๐/๕	๒๘๒/๖๒	๕๕๕/๖๐	๒๐๕/๓๑	๒๕๑/๑๓	๒,๙๕๒
หมู่ที่ ๒ บ้านเขาขาด	๑๑,๓๗๕	๒,๙๒๕/๗๕	-	๓๑๑/๗๐	๕๖๘/๗๘	๒๕๘/๒๗	๑,๑๓๖/๓๑	๕,๑๙๘
หมู่ที่ ๓ บ้านคลองแสง	๒๓,๒๕๐	๑,๕๐๐/๖๑	๘๕/๑๐	๑๕๗/๕๕	๓๑๕/๓๕	๑๖๓/๓๕	๘๘๕/๒๗	๓,๑๐๕
หมู่ที่ ๔ บ้านทางกลาง	๑๐,๖๒๕	๘๐๐/๔๙	๑๐/๓	๒๕๐/๓๗	๔๑๓/๔๓	๗๘/๑๘	๑,๐๐๐/๑๗	๒,๕๕๑
หมู่ที่ ๕ บ้านทับมะกอก	๒๒,๕๐๐	๑,๗๘๕/๕๗	-	๓๔๑/๓๖	๔๔๐/๔๐	๒๐๗/๒๓	๓๗๕/๑๘	๓,๑๓๐
หมู่ที่ ๖ บ้านปะเตา	๑๒,๕๐๐	๗๘๘/๕๖	๒๐/๗	๘๑/๑๗	๑๙๘/๑๘	๕๙/๑๓	๑๕๐/๒๐	๑,๒๙๘
หมู่ที่ ๗ บ้านทับทิมสยาม ๐๑	๔๖,๗๕๐	๓๐/๑	๔๐/๑๐	๑๓๐/๑๕	๓๐๕/๙๒	๑๘๙/๙๘	-	๗๓๙

ตำบลด่านชุมพล มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบเชิงเขา มีเนินเขาเตี้ย ๆ บริเวณที่ติดต่อกับประเทศกัมพูชา เป็นป่าทึบ ระยะทางประมาณ ๑๕ กิโลเมตร

- ทิศเหนือ จด ตำบลนันทรีย์ อำเภอบ่อไร่
- ทิศใต้ จด ตำบลท่ากุ่ม ตำบลห้วยแร้ง อำเภอเมืองตราด
- ทิศตะวันออก จด ประเทศกัมพูชา
- ทิศตะวันตก จด ตำบลห้วยแร้ง อำเภอเมืองตราด

จำนวนหมู่บ้านในตำบลด่านชุมพล มีทั้งสิ้น ๗ หมู่บ้าน

หมู่ที่ ๑ บ้านด่านชุมพล	ผู้ใหญ่บ้าน นางจาริก	เนตรวงศ์	๐๘-๙๘๓๔-๙๓๔๘
หมู่ที่ ๒ บ้านเขาขาด	กำนันตำบลด่านชุมพล นายจักรวาล	เพลิงภากร	๐๘-๑๘๖๔-๒๔๘๗
หมู่ที่ ๓ บ้านคลองแสง	ผู้ใหญ่บ้าน นายบัญญัติ	เอกนิกร	๐๘-๑๐๑๘-๖๗๓๕
หมู่ที่ ๔ บ้านทางกลาง	ผู้ใหญ่บ้าน นายโด่งตั้ง	นามโคตร	๐๖-๔๓๕๒-๙๓๖๕
หมู่ที่ ๕ บ้านทับมะกอก	ผู้ใหญ่บ้าน นายจตุรงค์	หอมหวล	๐๘-๕๓๙๙-๘๔๕๐
หมู่ที่ ๖ บ้านปะเตา	ผู้ใหญ่บ้าน นายเดชา	ขวัญอยู่	๐๘-๕๐๘๔-๕๗๙๗
หมู่ที่ ๗ บ้านทับทิมสยาม ๐๑	ผู้ใหญ่บ้าน นายพิทักษ์	สังฆเวช	๐๘-๙๙๓๐-๓๑๒๘

โดยมีหมู่ที่ ๑ บ้านด่านชุมพล เป็นหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน (ปชด.)
หมู่ที่ ๑ - ๗ เป็นหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อพป.)

ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๕,๕๐๗ คน ชาย ๒,๘๙๑ คน หญิง ๒,๕๑๖ คน จำนวน ๒,๑๑๕ ครัวเรือน

รายชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
	ทั้งหมด	ชาย	หญิง	
หมู่ที่ ๑ บ้านด่านชุมพล	๑,๗๙๘ คน	๙๑๙ คน	๘๗๙ คน	๖๔๕ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๒ บ้านเขาคาด	๖๙๒ คน	๓๗๕ คน	๓๑๗ คน	๔๐๓ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๓ บ้านคลองแสง	๗๙๑ คน	๔๔๐ คน	๓๕๑ คน	๒๘๙ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๔ บ้านทางกลาง	๔๙๔ คน	๒๘๑ คน	๒๑๓ คน	๑๘๐ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๕ บ้านทับมะกอก	๔๔๖ คน	๒๓๘ คน	๒๐๘ คน	๒๔๕ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๖ บ้านปะเดา	๖๑๗ คน	๓๓๓ คน	๒๘๔ คน	๒๒๙ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๗ บ้านทับทิมสยาม ๐๑	๗๒๔ คน	๔๐๐ คน	๓๒๔ คน	๑๗๙ ครัวเรือน
รวม	๕,๕๐๗ คน	๒,๘๙๑ คน	๒,๕๑๖ คน	๒,๑๑๕ ครัวเรือน

ข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนอำเภอบ่อไร่ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบขอเสนอความต้องการของประชาชน โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆเพื่อความสะดวกในการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงแล้ว ซึ่งปรากฏผลสอดคล้องกับยุทธศาสตร์พัฒนาตำบล ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาการคมนาคม ไฟฟ้าสาธารณะ/ครัวเรือน สาธารณูปโภคสาธารณูปการ

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาระบบประปาของชุมชนยังไม่ทั่วถึง
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะ/ครัวเรือนไม่เพียงพอ
- ๑.๔ การขุดลอกคูคลองและทางระบายน้ำ /วางท่อส่งน้ำดิบ

๒. ด้านเศรษฐกิจ ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนากษัตริ์
- ๒.๓ ปัญหาไม่มีตลาดกลางเพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนผลิตผลทางการเกษตร
- ๒.๔ ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๓. ด้านการสาธารณสุข และอนามัย สภาวะทางสุขอนามัยของคนในชุมชนและโรคระบาด

- ๓.๑ ปัญหาการควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- ๓.๒ ปัญหาการขาดความรู้ของผู้ประกอบกิจการด้านอาหารและกิจการที่เป็นอันตราย
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการด้านสุขภาพของ
 - ผู้สูงอายุ ปัจจุบันมีจำนวนผู้สูงอายุมากขึ้นเป็นลำดับ
 - เด็ก สตรี และคนพิการ บางส่วนยังได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง
 - ผู้ป่วยติดเตียง ผู้ยากไร้อยู่ในภาวะไร้ที่พึ่งพิงหรือขาดแคลนสิ่งของจำเป็นที่ต้องใช้ใน ชีวิตประจำวันยังคงมีอยู่ในพื้นที่
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า ฯลฯ
- ๓.๕ ปัญหาหน้าอุปก-บริโภคน้ำยังไม่มาตรฐาน
- ๓.๖ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

๔. ด้านสังคม

- ๔.๑ ปัญหาการตั้งครุภรณ์ก่อนวัยอันควร
- ๔.๒ ปัญหาการว่างงาน
- ๔.๓ ปัญหาการกระทำผิดกฎหมาย และกฎหมายอื่นๆ
- ๔.๔ ปัญหาครอบครัว เด็กขาดความอบอุ่นนำมาซึ่งปัญหาสังคมในด้านต่างๆ มากมาย เช่น เรียนไม่จบการศึกษาภาคบังคับ ติดเกม เสี่ยงต่อการเข้าสู่ภาวะติดยาเสพติด การลักทรัพย์และคดีอื่นๆ ฯลฯ
- ๔.๕ ปัญหาความยากจน
- ๔.๖ ไม่มีที่อยู่อาศัยและไม่มีที่ดินทำกิน

๕. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขาดการเชื่อมโยงความรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ปัญหาการเตรียมความพร้อมของประชาชนเข้าสู่ประเทศไทยยุค ๔.๐ และการเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน
- ๕.๔ การส่งเสริมศีลธรรมให้กับเด็กและเยาวชนตลอดจนประชาชนในชุมชนให้เข้มแข็ง
- ๕.๕ รักษาศิลปวัฒนธรรมของชุมชนให้คงอยู่ตลอดไป

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ปัญหาการทำลายทรัพยากรป่าไม้ และบุกรุกที่สาธารณะ
- ๖.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติและลำคลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๓ ปัญหาการขุดดิน-ถมดิน ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
- ๖.๔ การก่อสร้างสิ่งปลูกสร้างรุกล้ำที่สาธารณะ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคนในชุมชนในระยะยาว

๗. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ มีบุคลากรสายงานบริหารและสายงานปฏิบัติไม่เพียงพอ
- ๗.๓ การพัฒนาศักยภาพผู้นำให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการบริหารงาน
- ๗.๔ การเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลภาครัฐตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๗.๕ การมีช่องทางให้ประชาชนร้องเรียนร้องทุกข์/แจ้งเบาะแสการทุจริต ฯลฯ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง, ก่อสร้างถนน, สะพาน, วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ จัดวางระบบประปาให้เพียงพอครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ/ครัวเรือนเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตรในระดับตำบล
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีทางการเกษตรที่ทันสมัย
- ๒.๕ จัดกิจกรรมลดรายจ่าย-เพิ่มรายได้ให้กับคนในชุมชน
- ๒.๖ ส่งเสริมอาชีพให้กับราษฎรประชาชน ตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๓.๔ จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อกำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขและโรคระบาดอื่นๆ
- ๓.๕ สํารวจ ติดตาม ประเมินผล การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับการสงเคราะห์ดูแลอย่างทั่วถึงและเหมาะสม

๔. ความต้องการด้านสังคม

- ๔.๑ จัดให้มีกิจกรรม/โครงการเพื่อลดช่องว่างของปัญหาที่เกิดกับเยาวชน เช่น
 - การป้องกันปัญหาการตั้งครรภ์ก่อนวันอันควร
 - การจัดโครงการเพื่อป้องกันยาเสพติด
 - การจัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม หรือการเข้าค่ายคุณธรรม
 - การจัดโครงการบรรพชา/อุปสมบท
- ๔.๒ จัดสร้างเครือข่ายประสานงานผู้ว่างงาน ประสานงานสำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือ แนะนำเข้าสู่ระบบของกลุ่มอาชีพ
- ๔.๓ จัดให้มีโครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายให้กับประชาชนในชุมชน เช่น กฎหมายจราจร กฎหมายการเลือกตั้ง กฎหมายการควบคุมอาคารและสิ่งก่อสร้าง การขุดดิน-ถมดิน ฯลฯ
- ๔.๔ ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔.๕ จัดหาที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัยให้กับประชาชนภายใต้นโยบายของรัฐบาล

๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารและห้องสมุดประจำตำบล
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ป้องกันแก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายป่าไม้และที่สาธารณะ
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๖.๔ บังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังกับผู้กระทำผิด
- ๖.๕ จัดกิจกรรม/โครงการปลูกป่าอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาสภาพป่าให้อุดมสมบูรณ์และเพิ่มปริมาณพื้นที่ป่า

๗. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนต่างๆ กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ จัดให้มีการพัฒนาความรู้แก่ผู้นำและบุคลากร เช่น การศึกษาวิจัย การอบรม การศึกษาดูงานเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และนำมาพัฒนาท้องถิ่น
- ๗.๔ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐
- ๗.๕ มีการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (จนถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (จนถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือหรือท่าข้าม
- (๖) การสาธารณสุข
- (๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
- (๒) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๓) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๘) การจัดการศึกษา
- (๙) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๑๐) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๑๑) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๒) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล
- (๖) การผังเมือง
- (๗) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาตำบลและประสานการจัดทำแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัดตามนโยบายรัฐบาล
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๕) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๗) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๘) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๕) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือให้การช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

๕.๑ การวิเคราะห์ ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตรหลากหลาย เช่น การปลูกสับปะรด ทำนา ทำสวนยางพารา สวนผลไม้ และการเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น กลุ่มทำขนมเปียะ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มจักรสาน ฯลฯ
๔. มีการคมนาคมระหว่างตำบล อำเภอ จังหวัดที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่นๆและประเทศเพื่อนบ้านได้
๕. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๖. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๗. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและขาดการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม

๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity - O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครั
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat - T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
 ๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
 ๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
 ๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
 ๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
 ๖. สภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น
- ๕.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพลเป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บอบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ตีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน ซึ่งมีระยะเวลาประมาณ ๘ เดือน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาฯ ทางหลวงชนบท ฯลฯ ให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒. จำนวนเส้นทางการก่อสร้างหรือปรับปรุงถนนมีจำนวนน้อย ไม่สอดคล้องกับสภาพความเดือดร้อนและความต้องการของชุมชน

๒. งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths)

- ๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- ๒.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- ๓.องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- ๔.องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
- ๕.องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำดำหัว ผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและการสาธารณสุขยังไม่ชัดเจน(ข้อมูลด้านสุขภาพบางอย่างไม่สามารถเปิดเผยได้)
๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีการบูรณาการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
- ๔.ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก เนื่องจากมีงบประมาณจำนวนจำกัด

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดตราด มีโอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณค่อนข้างสูง
๓. องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบล ได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ๓ แห่ง ,โรงพยาบาลป่อไร่ และโรงพยาบาลตราด
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น การแพทย์ฉุกเฉิน(สพฉ.) โรงพยาบาล สถานีตำรวจภูธร ชรบ.หมู่บ้าน หน่วยงานความมั่นคง และองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้องมีความเข้มแข็ง
๒. มีการจัดตั้งศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล

๓. จัดเวรยามอาสาสมัคร อปพร./หน่วยงานกู้ชีพกู้ภัย ปฏิบัติหน้าที่ เฝ้าระวังคอยรับแจ้งเหตุตลอด ๒๔ ชั่วโมง
๔. วันหยุดราชการมีการอยู่เวรยามรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ ๒๔ ชั่วโมง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการแพทย์ฉุกเฉิน กู้ชีพ-กู้ภัยบางส่วนยังมีความรู้และประสบการณ์ไม่เพียงพอ
๒. อาสาสมัคร อปพร.มีจำนวนมากแต่ยังขาดการให้ความร่วมมือ
๓. ผู้มาปฏิบัติหน้าที่ยังมีภารกิจส่วนตัวที่ต้องทำ เป็นเหตุให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและปรับปรุงอาคารสถานที่อย่างต่อเนื่อง
๒. หน่วยงานรัฐเปิดโอกาสให้เข้ารับการอบรมความรู้ด้านการบริหารการแพทย์ฉุกเฉินเป็นระยะๆ
๓. องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการอบรมและพัฒนาศักยภาพด้านการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. อาสาสมัครมีความจำเป็นต้องประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงชีพ บางครั้งก็เป็นอุปสรรคกับการปฏิบัติหน้าที่กรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน
๒. สภาพภูมิประเทศ ดินฟ้าอากาศมีผลกระทบต่อการทำงานปฏิบัติหน้าที่
๓. การติดต่อสื่อสารบางพื้นที่ในตำบลเป็นจุดอับสัญญาณทำให้เกิดปัญหาในการติดต่อสื่อสาร

๔. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การวางแผน การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strong=s)

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบล มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. องค์กรบริหารส่วนตำบล สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน
๔. องค์กรบริหารส่วนตำบล มีการสนับสนุนการส่งเสริมการท่องเที่ยวตามยุทธศาสตร์ของอำเภอและจังหวัด

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีมีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๕. การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strong=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๖. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strong=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- ๓.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดตราดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๗. ด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ดี และการบริหารสาธารณะ

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
๔. มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
๕. มีการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ พนักงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลให้การสนับสนุนอย่างชัดเจน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดตราด มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ**ภารกิจหลัก**

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพในชุมชน
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพเกษตรกรรม
๔. การวางแผนการตลาดและการส่งเสริมการลงทุน
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การส่งเสริมกิจการประมง

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗
 มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็น อบต.ขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง ได้แก่ สำนัก ปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักงานปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อให้การให้บริการกับประชาชนในเขตตำบลด้านชุมพล เป็นไปอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น คือตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ-ชำนาญการ เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการสำนักงานปลัด ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ต่อไป

อปท.	กำหนดส่วน ราชการ (กอง)	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓ (บาท)	พนักงานส่วน ตำบล ตามกรอบ (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ ตามกรอบ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ตามกรอบ (อัตรา)	ขอกำหนด ใหม่
อบต.ด้านชุมพล	๕	๓๔,๘๗๖,๐๐๐	๑๗	๑	๓๔	๐
รวม						๕๓ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ตามอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล มีภารกิจงานที่ต้องดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ตำบล แผนงาน นโยบายผู้บริหาร นโยบายรัฐบาล และภารกิจอื่นตามสภาวการณ์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี มีเศรษฐกิจที่มั่นคง และพัฒนาให้เกิดความเจริญในท้องถิ่นด้านต่างๆ จึงจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างการบริหารงานพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ จำนวน ๕ กอง แบ่งเป็น

ประเภทงาน	พนักงานประจำ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง	รวม	หมายเหตุ
ปลัด อบต.	๑	-	-	๑	มีผู้ครองตำแหน่ง
รองปลัด อบต.	๑	-	-	๑	ว่าง
สำนักปลัด	๕	๑	๑๓	๒๐	ครองตำแหน่งรวม ๑๓ อัตรา พนักงานส่วนตำบลว่าง ๓ อัตรา ๑.หัวหน้าสำนักปลัด ๒.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓.นักทรัพยากรบุคคล
กองคลัง	๕	-	๕	๘	ว่าง ๕ อัตรา ๑.ผอ.กองคลัง ๒.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓.เจ้าพนักงานพัสดุ ๔.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
กองช่าง	๑	-	๕	๖	ครองตำแหน่ง ๖ อัตรา
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๑	-	๘	๑๒	ครองตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา ๑.ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)
พนักงานครู	๓	-	-	-	
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	๑	-	๔	๕	ว่าง ๑ อัตรา ๑.ผู้อำนวยการกอง
หน่วยตรวจซ่อม ภายใน	๑	-	-	๑	ขออีกพบใหม่ ๑ อัตรา
รวม	๑๖	๑	๓๕	๕๒	

มีรายละเอียดงานด้านต่างๆ ดังนี้

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ - พ.ศ.๒๕๖๖) โครงสร้างส่วนราชการประเภทสามัญ(เดิม)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ - พ.ศ.๒๕๖๖) โครงสร้างส่วนราชการประเภทสามัญ(ใหม่)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานธุรการ งานสารบรรณ -งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานรัฐพิธี <p>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเจ้าหน้าที่ -งานบริหารงานบุคคล <p>๑.๓ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนโยบายและแผน -งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๑.๔ ฝ่ายกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกฎหมายและคดี <p>๑.๕ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู -งานสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง <p>๑.๖ ฝ่ายกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๗ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานพัฒนาการท่องเที่ยว -งานประชาสัมพันธ์ -งานการกีฬา <p>๑.๘ ฝ่ายสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมศักยภาพเด็กและเยาวชน <p>๑.๙ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์ -งานข้อมูลทางวิชาการ -งานประมง 	<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานธุรการ งานสารบรรณ -งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานรัฐพิธี <p>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเจ้าหน้าที่ -งานบริหารงานบุคคล <p>๑.๓ ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๑.๔ ฝ่ายนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนิติการ <p>๑.๕ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู -งานสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง <p>๑.๖ ฝ่ายกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๗ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานพัฒนาการท่องเที่ยว -งานประชาสัมพันธ์ -งานการกีฬา <p>๑.๘ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมศักยภาพเด็กและเยาวชน <p>๑.๙ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์ -งานข้อมูลทางวิชาการ -งานประมง 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ – พ.ศ.๒๕๖๖) โครงสร้างเดิม</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ – พ.ศ.๒๕๖๖) โครงสร้างใหม่</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ ฝ่ายบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร/การขุดดินถมดิน -งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ ฝ่ายสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ ฝ่ายบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ ฝ่ายควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร/การขุดดินถมดิน -งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ ฝ่ายสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖) โครงสร้างเดิม</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖) โครงสร้างใหม่</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๓.๔ ฝ่ายผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังและพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานสุขภาพโภชนาการและสถานประกอบการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานพลังงาน</p> <p>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานอนามัยชุมชน -งานป้องกันยาเสพติด -งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ -งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ -งานการแพทย์ฉุกเฉิน(ศพฉ.)</p> <p>๔.๓ ฝ่ายรักษาความสะอาด -งานรักษาความสะอาด -งานกำจัดขยะและน้ำเสีย -งานส่งเสริมและเผยแพร่</p> <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา -งานอำนวยการ -งานวิชาการ -งานติดตามและประเมินผล</p> <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก -งานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก -งานศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและการศึกษาตามอัธยาศัย -งานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๕.๓ ฝ่ายกิจการโรงเรียน -งานข้อมูล</p>	<p>๓.๔ ฝ่ายผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังและพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานสุขภาพโภชนาการและสถานประกอบการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานพลังงาน</p> <p>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ -งานอนามัยชุมชน -งานป้องกันยาเสพติด -งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ -งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ -งานการแพทย์ฉุกเฉิน(ศพฉ.)</p> <p>๔.๓ ฝ่ายจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล -งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล -งานกำจัดขยะและน้ำเสีย -งานส่งเสริมและเผยแพร่</p> <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา -งานอำนวยการ -งานวิชาการ -งานติดตามและประเมินผล</p> <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก -งานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก -งานศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและการศึกษาตามอัธยาศัย -งานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๕.๓ ฝ่ายกิจการโรงเรียน -งานข้อมูล</p>	
<p>ไม่มี</p>	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

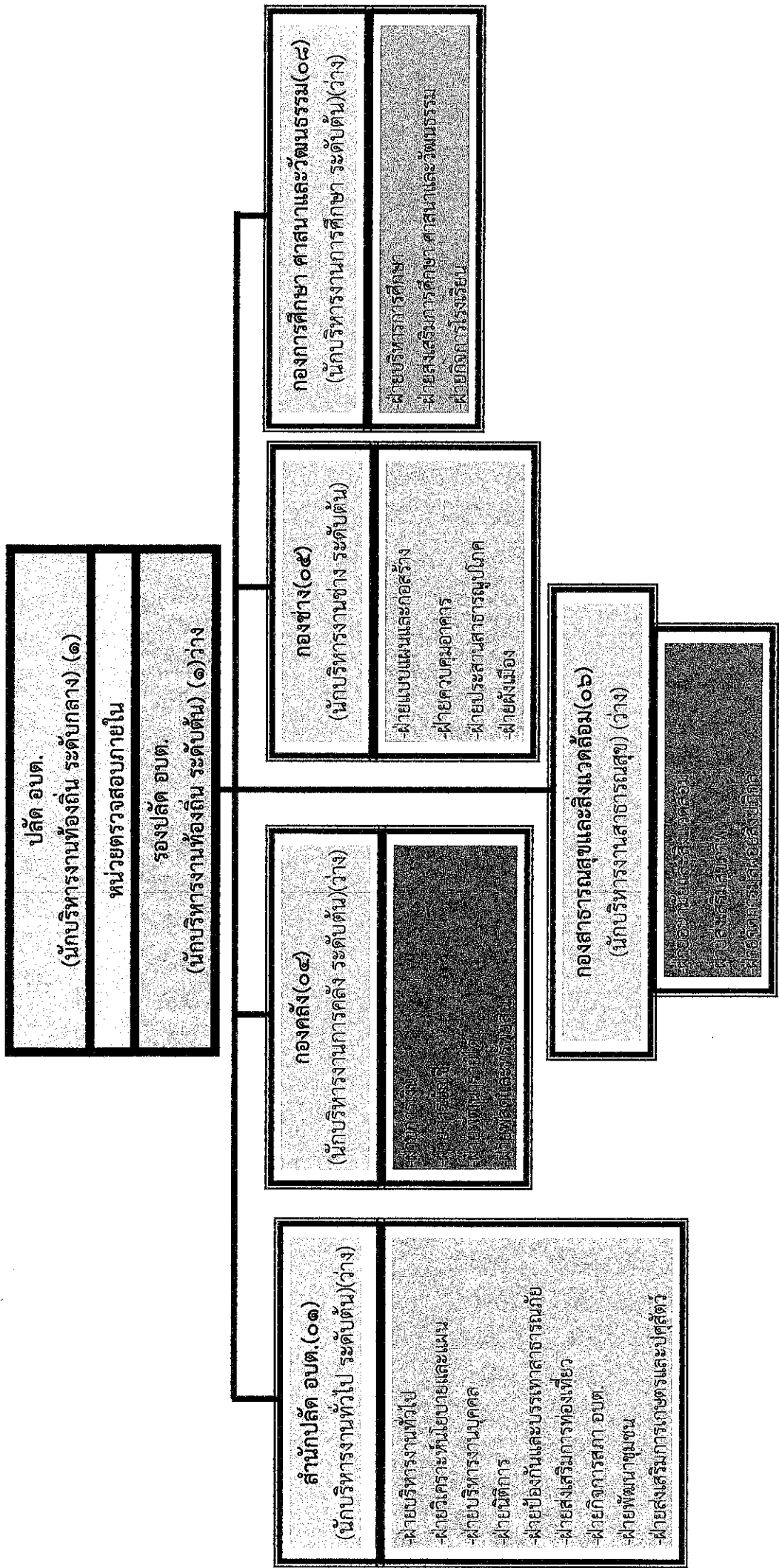
การกำหนดตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑. สำนักปลัด								๒๐ อัตรา
๑.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑.๒ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑.๓ นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑.๔ นักทรัพยากรบุคคล (ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑.๕ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	ยุบเลิก
๑.๖ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ระดับ ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑.๗ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง /ว่างยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑.๘ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑.๙ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑.๑๐ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑.๑๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑.๑๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง ๑ ว่าง ๑
๑.๑๓ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑.๑๔ พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑.๑๕ นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑.๑๖ คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
๒. กองคลัง								๘ อัตรา
๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒.๒ เจ้าพนักงานพัสดุ (ระดับ ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ระดับ ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒.๔ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ระดับ ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒.๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด (ต่อ)

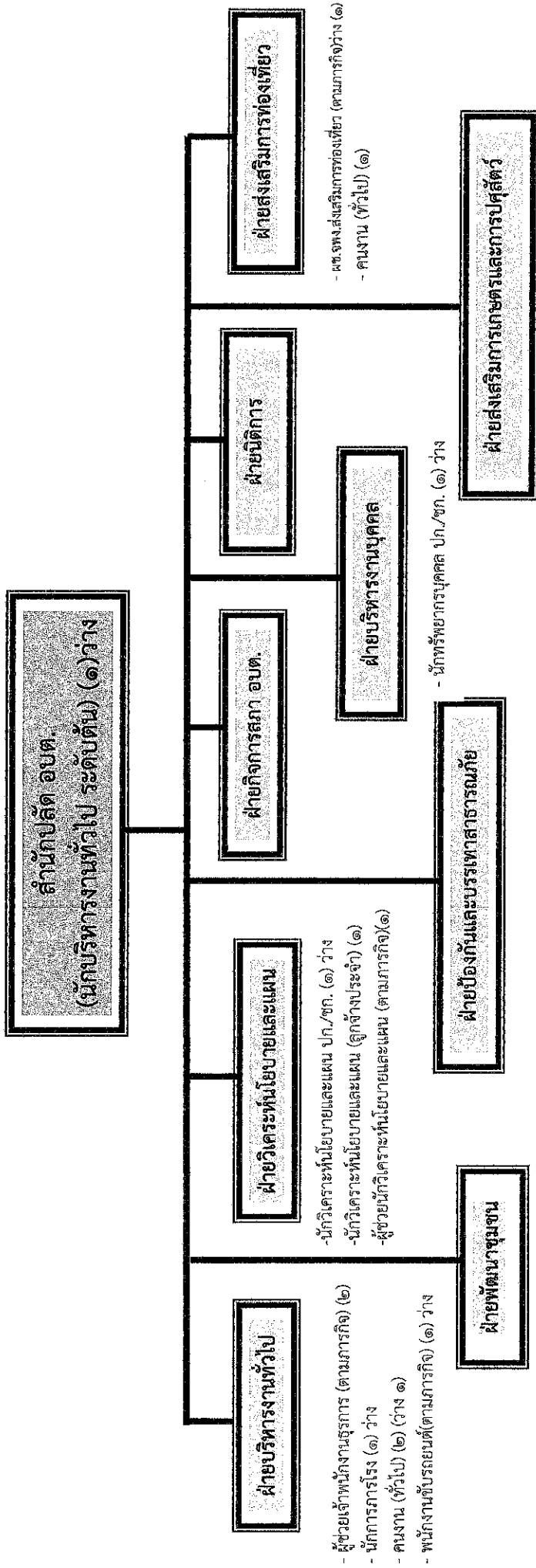
การกำหนดตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓. กองช่าง								๖ อัตรา
๓.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓.๒ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๓.๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๓.๔ พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓.๕ คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								๕ อัตรา
๔.๑ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๔.๓ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
๔.๔ คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								๑๒ อัตรา
๕.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕.๒ ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕.๓ ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๕.๔ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๕.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๕.๖ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครอง ๑ ว่าง ๑
พนักงานจ้างทั่วไป								
๕.๗ ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง ๑ ว่าง ๑
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
รวม	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	-	-	-	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราที่แต่งตั้งว่างจะต้องใช้		อัตราการจ้าง		ค่าใช้จ่ายรวม (3)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1) เงินประจำตำแหน่ง	จำนวน	เพิ่ม/ลด	จำนวน	เพิ่ม/ลด	จำนวน	เพิ่ม/ลด	
1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			38,360	239	2564	2565	2566	2564	2565	2566	24,630
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต.น.	1	443,940	3,500	1	1	1	0	180,720	7,230	187,950
3	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	1	238,560	0	1	1	0	0	8,400	8,400	263,760
	สำนักงาน											
4	นักบริหารงานทั่วไป	อ.ท.ต.น.	1	435,600	3,500	1	1	0	0	13,620	13,620	476,460
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	1	238,560	0	1	1	0	0	8,400	8,400	263,760
6	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	1	207,480	0	1	1	0	0	7,680	7,680	229,920
7	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	1	238,560	0	1	1	0	0	8,400	8,400	263,760
8	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	1	238,560	0	1	1	0	0	8,400	8,400	263,760
	สำนักงาน											
9	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	275,760	0	1	1	0	0	8,760	8,880	303,000
	สำนักงาน											
10	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	247,320	0	1	1	0	0	9,960	10,320	278,400
11	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	180,000	0	1	1	0	0	7,200	7,560	202,560
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		2	300,960	0	2	2	0	0	12,120	12,600	338,760
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		2	131,280	0	2	2	0	0	11,640	12,120	312,360
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว		1	138,000	0	1	1	0	0	0	5,520	143,520
15	พนักงานขับเคลื่อนรถจักรยานยนต์(ท่ากษะ)		1	112,800	0	1	1	0	0	4,560	4,920	127,080
16	พนักงานขับรถยนต์(ท่ากษะ)		1	112,800	0	1	1	0	0	4,560	4,800	122,160
17	นักการภารโรง		1	108,000	0	1	1	0	0	0	0	108,000
18	คนงาน		3	324,000	0	2	2	0	0	0	0	324,000
	กองคลัง											
19	ผู้อำนวยการกองคลัง	อ.ท.ต.น.	1	435,600	3,500	1	1	0	0	13,620	13,620	476,460
20	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	1	202,620	0	1	1	0	0	6,540	6,540	222,240
21	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	1	202,620	0	1	1	0	0	6,540	6,540	222,240
22	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	1	202,620	0	1	1	0	0	6,540	6,540	222,240
	สำนักงาน											
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	205,200	0	1	1	0	0	8,280	8,880	231,000
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	177,240	0	1	1	0	0	5,880	6,240	162,360
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	174,840	0	1	1	0	0	7,080	7,320	196,920

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าถึง ๓ ปี
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพลประเภทสามัญ



โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล (๐๑)

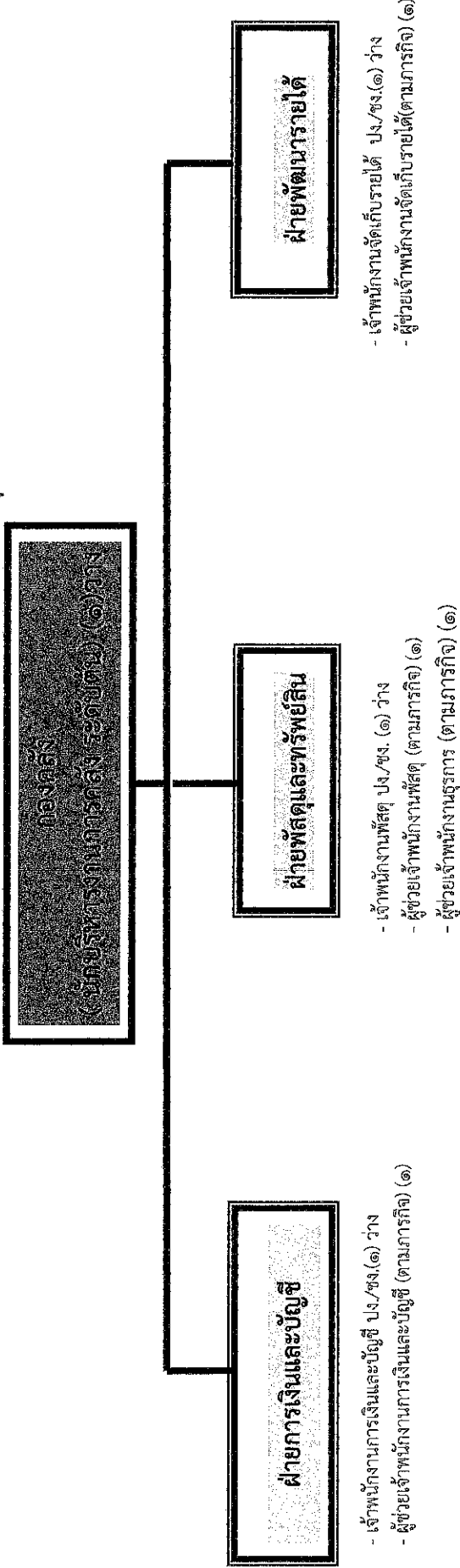


- นักพัฒนาชุมชน ปก. (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.(๑) ว่าง
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ตามภารกิจ) (๑)
- ผ.ช. จพ.ง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๒) ว่าง(๑)

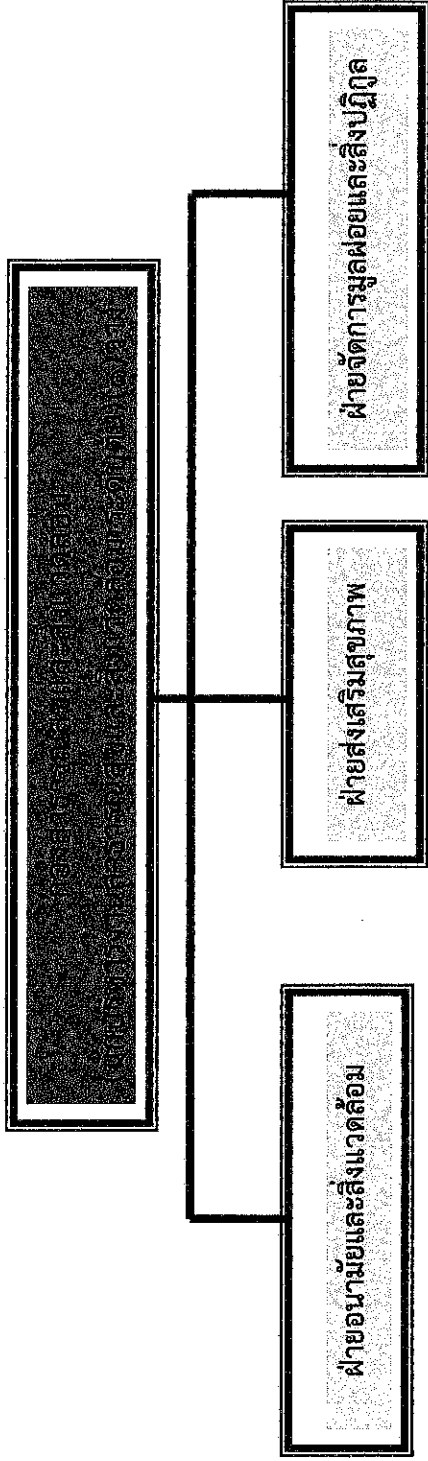
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชก.	ชพ.	ปก./ชก.				
นักบริหารงาน	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๗	๒	๑๑
นักบริหารงาน	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๗	๒	๑๑
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๐	๒	๒	๗

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพล (๐๔)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชพ.	ชป.	ชช.	อต.	ปง./ชง.				
มีคุณวุฒิ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๕
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๑	๐	๕

โครงสร้างของกองสารสนเทศและสิ่งแวดล้อมส่วนตำบลตำบลชุมพล (๐๖)



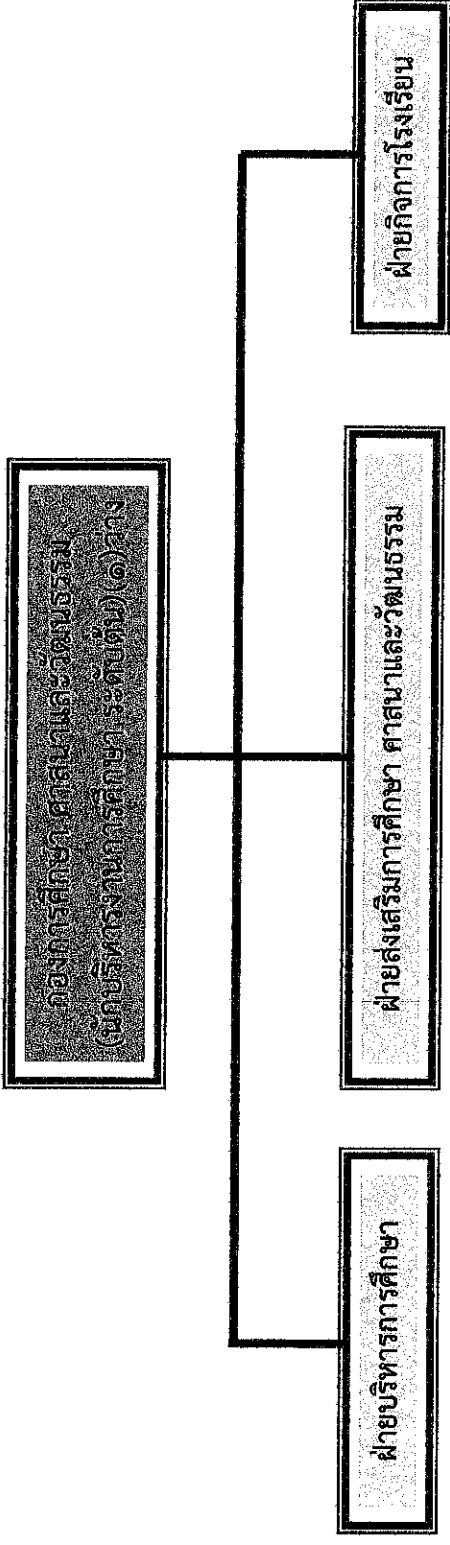
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (๑)

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ตามภารกิจ) (๑) ว่าง

- คนงานประจําอัตราขยะ (ทั่วไป) (๒)

ประเภท ระดับ	จำนวนการต้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปท/ชก.	อส.	ปง/ชง.	
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๒
มีคนเดียว	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๒

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล (๐๘)



- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ตามภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- ครู (๓)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ตามภารกิจ) (คุณวุฒิ) (๒)
- ผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจ) (ทักษะ) (๒) ว่าง (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๒) ว่าง (๑)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ๓ข/ครู ผดต.	ชช.	ชพ.	ปก/ชก.	อส.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๑๒
มีคนครอง	๐	๐	๐	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๕	๑	๙
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๓

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน
งานตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑ ว่าง)
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑ ว่าง)

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	อส.	ป.ง./ชง.				
อัตรากำลัง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
อัตรว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑

บัญชีแสดงการจัดคนลงผู้ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพล ประเภทสามัญ
 สังกัดปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	ประเภท	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน			
๑ พันจ่าเอกวิระ มีดากล	ปริญญาตรี	๑๕-๓๐-๑๑๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๑๕-๓๐-๑๑๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๒๙,๑๒๐	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๓๕,๓๐๐
๒ -	ปริญญาตรี	๑๕-๓๐-๑๑๑๑๑๑-๐๑๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๑๕-๓๐-๑๑๑๑๑๑-๐๑๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	-	-	-	ว่าง
๓ -	ปริญญาตรี	๑๕-๓๐-๑๑๑๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๑๕-๓๐-๑๑๑๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	-	-	-	ว่าง
๔ -	ปริญญาตรี	๑๕-๓๐-๑๑๑๑๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานนโยบาย	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๑๕-๓๐-๑๑๑๑๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานนโยบาย	วิชาการ	ป.ก.	-	-	-	ว่าง
๕ น.สาวานา สังฆาม	ปริญญาตรี	๑๕-๓๐-๑๑๑๑๑๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๑๕-๓๐-๑๑๑๑๑๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๒๑๘,๕๐๐	-	-	๑๘,๒๐๐
๖ จ่าเอกวิระ เรืองนาม	ปริญญาโท	๑๕-๓๐-๑๑๑๑๑๑-๐๑๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๑๕-๓๐-๑๑๑๑๑๑-๐๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๒๙๓,๓๒๐	-	-	๒๕,๕๕๐
๗ -	-	๑๕-๓๐-๑๑๑๑๑๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๑๕-๓๐-๑๑๑๑๑๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก./ชก.	-	-	-	ว่าง
๘ นางวิระรวม บุญครอง	ปริญญาตรี	กลาง.	นักวิเคราะห์นโยบาย	-	-	กลาง.	นักวิเคราะห์นโยบาย	-	-	๒๘๘,๙๖๐	-	-	๒๕,๐๐๐
๙ น.ส.สุดมาท แซ่จั้น	ปริญญาตรี	กลาง.	นักวิเคราะห์นโยบาย	-	-	กลาง.	นักวิเคราะห์นโยบาย	-	-	๒๐๒,๒๐๐	-	-	๒๕,๕๕๐
๑๐ นางสาวรุ่ง เสี่ยมกลาง	ปริญญาตรี	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๕,๐๐๐
๑๑ นางกฤษณะ อิมละมัย	ปริญญาตรี	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	๑๓๒,๕๐๐	-	-	๑๕,๕๐๐
๑๒ น.ส.สุวิสา ชื่อพร้อม	ปวส.	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๑,๕๐๐
๑๓ -	-	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	-	-	-	ว่าง
๑๔ -	-	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	-	-	-	ว่าง
๑๕ นายปัญญา เรืองตรุษ	ปวช.	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	๑๒๓,๘๕๐	-	-	๑๐,๓๒๐
๑๖ นายธวัช จันทร์หอม	ม.๖	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๘,๕๐๐
๑๗ -	-	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	-	-	-	ว่าง
๑๘ นายสัญญา พลวงไชย	ปวช.	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๘,๐๐๐
๑๙ นายกิตติศักดิ์ ฤกษ์ทองนันท	ม.๖	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๘,๐๐๐
๒๐ -	-	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	-	-	-	ว่าง
๒๑ -	-	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	กลาง.	พัฒนาชุมชน	-	-	-	-	-	ว่าง

กองคลัง

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน	หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ			
๒๒	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๓	อ.ท.	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๓	อ.ท.	ต้น	-	ว่าง
๒๓	ปวส.	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑	ท.ป.	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๑	ท.ป.	ปง./ขง.	-	ว่าง
๒๔	ปวส.	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ท.ป.	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ท.ป.	ปง./ขง.	-	ว่าง
๒๕	ปวส.	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ท.ป.	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ท.ป.	ปง./ขง.	-	ว่าง
๒๖	ปวส.สมกร เกษมสุข	-	ท.ป.	-	ท.ป.	ปง./ขง.	๒๐๕,๒๐๐	๑๗,๕๖๐
๒๗	น.ส.ศีกานต์ เสงี่ยมกลาง	-	ท.ป.	-	ท.ป.	ปง./ขง.	๑๕๕,๒๕๐	๑๖,๒๓๐
๒๘	น.ส.สุพรรณีย์ นิตยวงค์	-	ท.ป.	-	ท.ป.	ปง./ขง.	๑๘๓,๖๐๐	๑๕,๓๐๐
๒๙	น.ส.อมรรัตน์ ดิษย์ศิริ	-	ท.ป.	-	ท.ป.	ปง./ขง.	๑๓๘,๐๐๐	๑๑,๕๐๐

กองช่าง

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน	หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ			
๓๐	นายโชคพิทน์ โปศลเบดี	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	อ.ท.	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	อ.ท.	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๒๘,๐๓๐
๓๑	นายเลิศศักดิ์ เสงี่ยม	-	ท.ป.	-	ท.ป.	-	๒๐๑,๒๕๐	๑๖,๗๖๐
๓๒	นายอนุวัฒน์ เอื้อพบ	-	ท.ป.	-	ท.ป.	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๑,๕๐๐
๓๓	น.ส.วรรษยา หมั่นชู	-	ท.ป.	-	ท.ป.	-	๑๕๑,๕๖๐	๑๒,๖๓๐
๓๔	นายเศกสัณฑ์ พงษ์โรจ	-	ท.ป.	-	ท.ป.	-	๑๕๓,๖๐๐	๑๓,๓๐๐
๓๕	นายอุยยา กงทอง	-	ท.ป.	-	ท.ป.	-	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน	หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ			
๓๖	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	อ.ท.	๑๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	อ.ท.	ต้น	-	ว่าง
๓๗	น.ส.ศรีนทรทิพย์ ชำนาญกิจ	-	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๑,๕๐๐
๓๘	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๓๙	นายชวัญศักดิ์ ชื่นพะเพ็ญ	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๐	นายทองสุข แก้วขาว	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	ข้อมูลตัวบุคคล		ข้อมูลครอบครัว		ข้อมูลอาชีพ		ข้อมูลการศึกษา		เงินเดือน		หมายเหตุ
		เลขประจำตัวประชาชน	เลขบัตรประชาชน	ประเภท	ระดับ	ประเภท	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ขั้น	ปี	
๔๑	-	๑๕-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๓	ผู้ชำนาญการการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	อ.พ.	ขั้น	๑๕-๓-๐๖-๒๑๑๕-๐๐๓	ผู้ชำนาญการการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	อ.พ.	ขั้น	-	-	วัน
๔๒	น.ส.อติ นนทรังค์	การกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	การกิจ	-	การกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	๒๕,๖๕๐๐	-	๒๑,๕๐๐
๔๓	น.ส.ภัสรา บุญชู	การกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	-	การกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓,๘๐๐	-	๑๓,๕๐๐

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	ข้อมูลตัวบุคคล		ข้อมูลครอบครัว		ข้อมูลอาชีพ		ข้อมูลการศึกษา		เงินเดือน		หมายเหตุ
		เลขประจำตัวประชาชน	เลขบัตรประชาชน	ประเภท	ระดับ	ประเภท	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ขั้น	ปี	
๔๔	นางบัลลังก์ รัตนาร	การกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	การกิจ	-	การกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๓,๕๐๐	-	๒,๙๐๐
๔๕	น.ส.ณิรมิต จันทศรีทอง	การกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	การกิจ	-	การกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๓,๕๐๐	-	๒,๙๐๐
๔๖	นางนงนุช ลิ้มสินประดิษฐ์	การกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	การกิจ	-	การกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒,๙๐๐	-	๒,๖๐๐
๔๗	นางนงนุช มิ่งนิตย์	การกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	การกิจ	-	การกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒,๙๐๐	-	๒,๖๐๐
๔๘	น.ส.จันทิมา นิพนธ์รัมย์	การกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	การกิจ	-	การกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑,๕๐๐	-	๑,๕๐๐
๔๙	น.ส.ลลิตา หลงไชย	การกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	การกิจ	-	การกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๓,๘๒๐	-	๑๓,๕๕๐
๕๐	-	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ทั่วไป	-	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๕๑	น.ส.สุภากร อนุพนอม	การกิจ	ผู้ดูแลเด็ก	การกิจ	-	การกิจ	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๕๒	-	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	วัน

หน่วยตรวจสอบภายใน

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	ข้อมูลตัวบุคคล		ข้อมูลครอบครัว		ข้อมูลอาชีพ		ข้อมูลการศึกษา		หมายเหตุ	
		เลขประจำตัวประชาชน	เลขบัตรประชาชน	ประเภท	ระดับ	ประเภท	ระดับ	ระดับ	ระดับ		
๕๓	-	๑๕-๓-๐๖-๒๑๑๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	อ.พ.	ขั้น	๑๕-๓-๐๖-๒๑๑๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	อ.พ.	ขั้น	-	วัน

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานสอบสวน

การบริหารงานองค์การจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย อบรม.ด้านชุมพล จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของ อบรม. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและลูกจ้างของ อบรม. ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานและลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่ และข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างของ อบรม. บรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างผู้จ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล มีหลักการในการพัฒนาบุคลากร คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญ ดังนี้

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล ส่วนไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น มหาวิทยาลัยต่างๆ ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้อง โดยการบรรยายการสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติ

(๒.๒.๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๒.๒.๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่างๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง

พนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้ ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ภายในช่วงระยะเวลาตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา มีทั้ง การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดี ต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

ประกาศคุณธรรมจริยธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. คุณธรรมจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ทั่วไปสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- ข้อ ๑ พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา และมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน
- ข้อ ๒ พึงละเว้นการแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ
- ข้อ ๓ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม โปร่งใส ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมีความ รับผิดชอบตลอดจนคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติและ ประชาชนเป็นสำคัญ
- ข้อ ๔ พึงวางตนเป็นกลางทางการเมือง ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถตามนโยบายของผู้บริหาร
- ข้อ ๕ พึงปฏิบัติงาน โดยยึดหลักประหยัด มีประสิทธิภาพและความเหมาะสม
- ข้อ ๖ พึงให้บริการที่ดีแก่ผู้มาติดต่อราชการและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความ สุภาพมีอัธยาศัยไมตรีและมีน้ำใจ
- ข้อ ๗ พึงวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะเหมาะสมแก่ฐานานุรูปของข้าราชการ โดยคำนึงถึงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่
- ข้อ ๘ พึงยกย่องส่งเสริมคนดีและไม่ส่งเสริมคนไม่ดีให้มีอำนาจ รวมทั้งไม่ช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้กระทำความผิด
- ข้อ ๙ พึงปฏิบัติงาน โดยประสานงานกับส่วนราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

๒. คุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นในด้าน

การเงินและบัญชี การพัสดุและการตรวจสอบภายใน ดังนี้

- ข้อ ๑ พึงตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง มีคุณธรรม
- ข้อ ๒ พึงรายงานข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญทั้งหมดที่ตรวจพบ โดยไม่ปิดบัง การกระทำที่ผิดระเบียบ
- ข้อ ๓ พึงละเว้นการเข้าไปเกี่ยวข้องในกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย หรือผิดศีลธรรมอัน ดีรวมทั้งพึงละเว้นการรับของมีค่าใดๆ จากผู้มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับ งานองค์การบริหารส่วนตำบล
- ข้อ ๔ พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล

ที่ ๔๒๙/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนดนั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ และหนังสือจังหวัดตราด ที่ ตร ๐๐๒๓.๒/๘๙๖๐ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังต่อไปนี้

๑. พันจ่าเอกวีระ มีताल ปลัดปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
๒. นายโชคนิพัทธ์ โภคสมบัติ ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
๓. นางบัลลังก์ รัตนวาร ครูชำนาญการ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
๔. น.ส.วาสนา ส่งงาม นักพัฒนาชุมชน
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นกรรมการ
๕. จ่าเอกวัชร เรืองนาม เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๖. นางวิรวรรณ บุญครอง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตรากำลังความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรากำลังสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง โทร. ๐ ๓๙๕๑-๐๘๔๓

ที่ ตร ๓๒๓๐๑/๑

วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ประชุมพิจารณาโครงสร้างส่วนราชการใหม่

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๓

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ตามประกาศ ข้อ ๑.๑ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดแนวทางปฏิบัติ ตามประกาศ ดังนี้

๒.๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย

๒.๑.๑.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑.๑.๒ กองคลัง

๒.๑.๑.๓ กองช่าง

๒.๑.๑.๔ หน่วยตรวจสอบภายใน

๒.๑.๒ ส่วนราชการหลักอื่น หากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงานหรือฝ่ายหรือกลุ่มงาน

๒.๑.๓ การกำหนดส่วนราชการหลักเป็นส่วนราชการที่จำเป็นในครั้งแรก โดยความเห็นชอบ ของ ก.อบต.จังหวัด และมีต้องประเมินตัวชี้วัด อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือการปรับเกลี่ยตำแหน่ง

๒.๑.๔ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน อย่างน้อย ๑ อัตรา โดยมีต้องประเมินปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือตัวชี้วัด และ เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒.๑.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ไม่สอดคล้องกับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย /กลุ่มงาน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้สอดคล้องกับบัญชีตามโครงสร้างส่วนราชการ โดยขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด

๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

๒.๒.๑ สำนักปลัด

๒.๒.๒ กองคลัง

๒.๒.๓ กองช่าง

๒.๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒.๒.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

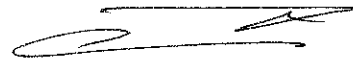
๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง รวมถึงหัวหน้าส่วนราชการ ทราบถึงความเป็นไปเป็นมาของประกาศหลักเกณฑ์ฉบับใหม่ จึงเห็นควรประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อนาคต.ด้านชุมพล เพื่อชี้แจงความเป็นไปเป็นมาดังกล่าว

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณากำหนดวันประชุม เพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวต่อไป

จำเอก



(วิชระ เรืองนาม)

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- กำหนดประชุมวันที่ ๑๓ มิ.ค. ๒๕๖๕ เวลา ๐๙:๐๐ น.

- สถานที่ ห้องประชุม อนาคต-ด้านชุมพล

พันจำเอก

(วิระ มีตาล)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ที่ ๔๒๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๑.๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๗	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๑.๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของ

กำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพลโครงสร้างเดิม

๔.๒ พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพลโครงสร้าง

ใหม่

๔.๓ พิจารณาภาระค่าใช้จ่าย บัญคลากร ตามมาตรา ๓๕ ตามโครงสร้างใหม่


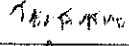
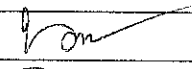
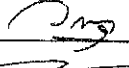

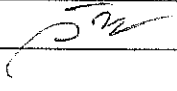
ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	พันจ่าเอกวีระ มีตาล	ประธาน	
๒	นายโชคนิพัทธ์ โภคสมบัติ	คณะกรรมการ	
๓	นางบัลลังก์ รัตนวาร	คณะกรรมการ	
๔	นางสาววาสนา สง่างาม	คณะกรรมการ	
๕	จ่าเอกวัชร เรืองนาม	คณะกรรมการ/เลขานุการ	
๖	นางวิรวรรณ บุญครอง	คณะกรรมการ	

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	พันจ่าเอกวีระ มีตาล	ประธาน	พันจ่าเอกวีระ มีตาล
๒	นายโชคนิพัทธ์ โภคสมบัติ	คณะกรรมการ	โชคนิพัทธ์ โภคสมบัติ
๓	นางบัลลังก์ รัตนवार	คณะกรรมการ	บัลลังก์ รัตนवार
๔	นางสาววาสนา ส่ง่างาม	คณะกรรมการ	วาสนา ส่ง่างาม
๕	จ่าเอกวัชระ เรืองนาม	คณะกรรมการ/เลขานุการ	วัชระ เรืองนาม
๖	นางวิรวรรณ บุญครอง	ผู้ช่วยเลขานุการ	วิรวรรณ บุญครอง

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ที่ ๔๒๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ

๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ

๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ

๑.๔ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คณะกรรมการ

๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ

๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คณะกรรมการ

๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด คณะกรรมการ/เลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

- การพิจารณาในวาระนี้ ให้เลขานุการชี้แจงในที่ประชุมทราบที่ไปที่มาให้คณะกรรมการทราบก่อนครับ ซึ่งประกอบด้วย

- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล โครงสร้างเดิม

- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพล โครงสร้างใหม่

- ภาระค่าใช้จ่าย งบบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ ตามโครงสร้างใหม่

เลขานุการ

- หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและที่มาที่ไปมีดังนี้ครับ

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

เปรียบเทียบตาราง โครงสร้างส่วนราชการ หลักและโครงสร้างส่วนราชการที่อาจมีหรือโครงสร้างส่วนราชการทางเลือก เพื่อให้เห็นภาพดังนี้ครับ

ประเภท อบต.	โครงสร้างส่วนราชการหลัก	โครงสร้างส่วนราชการที่อาจมี
ประเภทสามัญ	<p>มี ๔ ส่วนราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำนักปลัด อบต. - กองคลัง - กองช่าง - หน่วยตรวจสอบภายใน 	<p>สำนักงานเลขานุการ อบต.</p> <p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>กองประปา</p> <p>กองช่างสุขาภิบาล</p> <p>กองสวัสดิการและสังคม</p> <p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>กองการแพทย์</p> <p>กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>กองกิจการพาณิชย์</p> <p>กองกิจการขนส่ง</p> <p>กองพัฒนาชนบท</p> <p>กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>กองพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>กองนิติการ</p> <p>กองวิเทศสัมพันธ์</p> <p>กองเทศกิจ</p> <p>กองผังเมือง</p> <p>กองทะเบียนราษฎรและบัตร ปพข.</p> <p>กองการท่องเที่ยวและกีฬา</p> <p>กองการเจ้าหน้าที่</p> <p>กองสารสนเทศฯ และทะเบียนทรัพย์สิน</p>
สามัญสูง และ ประเภทพิเศษ	<p>มี ๘ ส่วนราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำนักปลัด อบต. - กองคลัง - กองช่าง - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ - กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - กองการเจ้าหน้าที่ 	<p>สำนักงานเลขานุการ อบต.</p> <p>กองประปา</p> <p>กองช่างสุขาภิบาล</p> <p>กองสวัสดิการและสังคม</p> <p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>กองการแพทย์</p> <p>กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>กองกิจการพาณิชย์</p> <p>กองกิจการขนส่ง</p>

	- หน่วยตรวจสอบภายใน	กองพัฒนาชนบท กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กองพัสดุและทรัพย์สิน กองนิติการ กองวิเทศสัมพันธ์ กองเทศกิจ กองผังเมือง กองทะเบียนราษฎรและบัตร ปช. กองการท่องเที่ยวและกีฬา กองสารสนเทศภายในและทะเบียน ทรัพย์สิน
--	---------------------	---

๑. ประกาศดังกล่าวข้างต้น เนื้อหาสาระที่มีการเปลี่ยนแปลงสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล
- กองคลัง
- กองช่าง
- หน่วยตรวจสอบภายใน

๑.๑ ส่วนราชการหลักอื่น หากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงานหรือฝ่ายหรือกลุ่มงาน

๑.๒ การกำหนดส่วนราชการหลักในครั้งแรก โดยความเห็นชอบ ของ ก.อบต.จังหวัด และมีต้องประเมินตัวชี้วัด อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือการปรับเกลี้ยตำแหน่ง

๑.๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน อย่างน้อย ๑ อัตรา โดยมีต้องประเมินปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือตัวชี้วัด และ เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ไม่สอดคล้องกับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย /กลุ่มงาน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้สอดคล้องกับบัญชีตามโครงสร้างส่วนราชการ โดยขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด

๒. ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

- ๒.๑ สำนักงานปลัด
- ๒.๒ กองคลัง
- ๒.๓ กองช่าง
- ๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓. การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับโครงสร้างที่มีผลกระทบต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลท่านชุมพล

โดยตรง ที่ต้องดำเนินการมีดังนี้

ประเภทสามัญ ส่วนราชการที่มีในโครงสร้างปัจจุบัน	ประเภทสามัญ โครงสร้างส่วนราชการ ที่จำเป็น	แนวทางการดำเนินการตามประกาศ ที่ อบต.ท่านชุมพล ต้องดำเนินการ
๑.สำนักงานปลัด ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑.สำนักงานปลัด ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.หน่วยตรวจสอบภายใน หมายเหตุ ลำดับที่ ๑ - ๓ อบต.ท่านชุมพลได้กำหนด เป็นส่วนราชการ แล้ว ยกเว้น ลำดับที่ ๔ ยังไม่ กำหนดเป็นส่วนราชการ	๑. เปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้สอดคล้อง ตามประกาศ จาก สำนักงานปลัด เป็น สำนักปลัด ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และ ในโครงสร้างส่วนราชการ ๒. กำหนดส่วนราชการหลักเพิ่มได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน มีฐานะต่ำกว่ากอง ในโครงสร้างส่วนราชการใหม่และแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ให้ขึ้นตรงต่อปลัด อบต. ๓. กำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ระดับ ปก./ชก. และไม่ต้อง ประเมินตัวชี้วัดหรือค่างาน

ประธาน - เลขานุการก็ชี้แจงมาให้คณะกรรมการทราบเรียบร้อยแล้ว มีคณะกรรมการท่านใดจะสอบถาม
เพื่อเติมหรือไม่

นายโชคนิพัทธ์ - อบต.ท่านชุมพล ของเรา ไม่ได้มีผลกระทบอะไร นอกเหนือจาก เปลี่ยนชื่อ สำนักงานปลัด
เป็น สำนักปลัด และ กำหนด หน่วยตรวจสอบภายใน ใช่หรือไม่

เลขานุการ - ใช่ครับ อบต.ท่านชุมพล เป็นประเภทสามัญ ซึ่งงาน และบุคลากรแต่ละคน ยังประจำอยู่
ตามงานของตัวเอง ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด จะมีบางงาน ที่อาจต้องเปลี่ยนชื่อซึ่งจะ
ให้ แต่ละส่วนราชการ และคณะกรรมการได้พิจารณาในลำดับต่อไปครับ

นางบัลลังก์ - หากเราจะกำหนด หัวหน้าฝ่าย หรือ เปิดกอง หรือ รองปลัด หรือ กำหนดระดับตำแหน่ง
ผอ.กองต้น เป็น ผอ.กองกลาง เพิ่มในนี้เราต้องทำอะไร

เลขานุการ - หากเราจะกำหนดฝ่าย หรือเปิดกอง หรือ รองปลัด หรือ กำหนดระดับตำแหน่ง ของ
ผู้บริหารให้สูงขึ้นนั้น ให้เป็นกรณีหลังจากที่เราปรับโครงสร้างใหม่แล้ว เป็นรายการนี้ ครับ
เพราะมีตัวชี้วัดที่แตกต่างกันในเนื้อหารายละเอียดการประเมินครับ สำหรับ กองสาธารณสุข
และสิ่งแวดล้อมและ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ที่องค์การบริหารส่วนตำบล
ท่านชุมพล มีอยู่ก่อนประกาศใหม่บังคับใช้ เรายังคงมีต่อไปได้ ครับ

ประธาน - มีคณะกรรมการท่านใดจะสอบถามเลขานอีกหรือไม่

น.ส.วาสนา - ส่วนราชการที่อยู่ภายในต้องดำเนินการอย่างไร

เลขานุการ - สำหรับการปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่ เราต้องขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดตราด
ครับซึ่งรายละเอียดต่าง ๆ ในส่วนราชการภายใน ขอให้ ผู้อำนวยการกองพิจารณา ดังนี้ครับ

บัญชีขอความเห็นชอบ ปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอป่าไร่ จังหวัดตราด

โครงสร้างส่วนราชการประเภทสามัญ(เดิม)	โครงสร้างส่วนราชการประเภทสามัญ(ใหม่)
ชื่อโครงสร้างส่วนราชการ	การเปลี่ยนชื่อโครงสร้างส่วนราชการ
๑. สำนักงานปลัด อบต.	๑. เปลี่ยนชื่อเป็น สำนักงานปลัด
๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป อบต. (คงเดิม)
-งานธุรการ งานสารบรรณ	-งานธุรการ งานสารบรรณ (คงเดิม)
-งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร	-งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร (คงเดิม)
-งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	-เปลี่ยนชื่อเป็น งานการเลือกตั้ง
-งานรัฐพิธี	-งานรัฐพิธี (คงเดิม)
๑.๒ ฝ่ายบริหารงานบุคคล	๑.๒ ฝ่ายบริหารงานบุคคล (คงเดิม)
-งานการเจ้าหน้าที่	-งานการเจ้าหน้าที่ (คงเดิม)
-งานบริหารงานบุคคล	-งานบริหารงานบุคคล (คงเดิม)
๑.๓ ฝ่ายนโยบายและแผน	๑.๓ เปลี่ยนชื่อเป็น ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานนโยบายและแผน	- เปลี่ยนชื่อเป็น งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ (คงเดิม)
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ (คงเดิม)
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ (คงเดิม)
๑.๔ ฝ่ายกฎหมายและคดี	๑.๔ เปลี่ยนชื่อเป็น ฝ่ายนิติการ
-งานกฎหมายและคดี	-เปลี่ยนชื่อเป็น งานนิติการ
๑.๕ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๕ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คงเดิม)
-งานอำนวยความสะดวก	-งานอำนวยความสะดวก (คงเดิม)
-งานป้องกัน	-งานป้องกัน (คงเดิม)
-งานฟื้นฟู	-งานฟื้นฟู (คงเดิม)
-งานสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	-งานสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง (คงเดิม)
๑.๖ ฝ่ายกิจการสภา อบต.	๑.๖ ฝ่ายกิจการสภา อบต. (คงเดิม)
-งานระเบียบข้อบังคับประชุม	-งานระเบียบข้อบังคับประชุม (คงเดิม)
-งานการประชุม	-งานการประชุม (คงเดิม)
-งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	-งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน (คงเดิม)
๑.๗ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว	๑.๗ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว (คงเดิม)
-งานพัฒนาการท่องเที่ยว	-งานพัฒนาการท่องเที่ยว (คงเดิม)
-งานประชาสัมพันธ์	-งานประชาสัมพันธ์ (คงเดิม)
-งานการกีฬา	-งานการกีฬา (คงเดิม)

<p>๑.๘ ฝ่ายสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมศักยภาพเด็กและเยาวชน <p>๑.๙ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์ -งานข้อมูลทางวิชาการ -งานประมง 	<p>๑.๘ เปลี่ยนชื่อเป็น ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสังคมสงเคราะห์ (คงเดิม) -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี (คงเดิม) -งานพัฒนาชุมชน (คงเดิม) -งานส่งเสริมศักยภาพเด็กและเยาวชน (คงเดิม) <p>๑.๙ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ (คงเดิม)</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมการเกษตร(คงเดิม) -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร (คงเดิม) -งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์ (คงเดิม) -งานข้อมูลทางวิชาการ (คงเดิม) -งานประมง (คงเดิม)
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ ฝ่ายบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน (คงเดิม)</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน (คงเดิม) -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน (คงเดิม) -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน (คงเดิม) -งานเก็บรักษาเงิน (คงเดิม) <p>๒.๒ ฝ่ายบัญชี (คงเดิม)</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี (คงเดิม) -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน (คงเดิม) -งานงบการเงินและงบทดลอง (คงเดิม) -งานแสดงฐานะทางการเงิน (คงเดิม) <p>๒.๓ เปลี่ยนชื่อเป็น ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า (คงเดิม) -งานพัฒนารายได้ (คงเดิม) -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ (คงเดิม) -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ (คงเดิม) <p>๒.๔ เปลี่ยนชื่อเป็น ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี (คงเดิม) -งานพัสดุ (คงเดิม) -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ (คงเดิม)
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ เปลี่ยนชื่อเป็น ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน (คงเดิม)

<p>-งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</p> <p>-งานข้อมูลก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ ฝายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>-งานประเมินราคา</p> <p>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร/การขุดดินถมดิน</p> <p>-งานออกแบบและบริการข้อมูล</p> <p>๓.๓ ฝายสาธารณูปโภค</p> <p>-งานกิจการประปา</p> <p>-งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>-งานระบายน้ำ</p> <p>๓.๔ ฝายผังเมือง</p> <p>-งานสำรวจและแผนที่</p> <p>-งานวางผังและพัฒนาเมือง</p> <p>-งานควบคุมทางผังเมือง</p>	<p>-งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ (คงเดิม)</p> <p>-งานข้อมูลก่อสร้าง (คงเดิม)</p> <p>๓.๒ เปลี่ยนชื่อเป็น ฝายควบคุมอาคาร</p> <p>-งานประเมินราคา (คงเดิม)</p> <p>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร/การขุดดินถมดิน (คงเดิม)</p> <p>-งานออกแบบและบริการข้อมูล (คงเดิม)</p> <p>๓.๓ ฝายสาธารณูปโภค (คงเดิม)</p> <p>-งานกิจการประปา (คงเดิม)</p> <p>-งานไฟฟ้าสาธารณะ (คงเดิม)</p> <p>-งานระบายน้ำ (คงเดิม)</p> <p>๓.๔ ฝายผังเมือง (คงเดิม)</p> <p>-งานสำรวจและแผนที่ (คงเดิม)</p> <p>-งานวางผังและพัฒนาเมือง (คงเดิม)</p> <p>-งานควบคุมทางผังเมือง (คงเดิม)</p>
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>-งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</p> <p>-งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>-งานพลังงาน</p> <p>๔.๒ ฝายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>-งานอนามัยชุมชน</p> <p>-งานป้องกันยาเสพติด</p> <p>-งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>-งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ</p> <p>-งานการแพทย์ฉุกเฉิน(ศพฉ.)</p> <p>๔.๓ ฝายรักษาความสะอาด</p> <p>- งานรักษาความสะอาด</p> <p>- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย</p> <p>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (คงเดิม)</p> <p>-งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ (คงเดิม)</p> <p>-งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม (คงเดิม)</p> <p>-งานพลังงาน (คงเดิม)</p> <p>๔.๒ เปลี่ยนชื่อเป็น ฝายส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>-งานอนามัยชุมชน (คงเดิม)</p> <p>-งานป้องกันยาเสพติด (คงเดิม)</p> <p>-งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ (คงเดิม)</p> <p>-งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ (คงเดิม)</p> <p>-งานการแพทย์ฉุกเฉิน(ศพฉ.) (คงเดิม)</p> <p>๔.๓ เปลี่ยนชื่อเป็น ฝายจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>- เปลี่ยนชื่อเป็น งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย (คงเดิม)</p> <p>- งานส่งเสริมและเผยแพร่ (คงเดิม)</p>
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ ฝายบริหารการศึกษา</p> <p>-งานอำนวยการ</p> <p>-งานวิชาการ</p> <p>-งานติดตามและประเมินผล</p>	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ ฝายบริหารการศึกษา (คงเดิม)</p> <p>-งานอำนวยการ (คงเดิม)</p> <p>-งานวิชาการ (คงเดิม)</p> <p>-งานติดตามและประเมินผล(คงเดิม)</p>

<p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก -งานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก -งานศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและการศึกษาตามอัธยาศัย -งานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม <p>๕.๓ ฝ่ายกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูล 	<p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(คงเดิม)</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก (คงเดิม) -งานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก (คงเดิม) -งานศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและการศึกษาตามอัธยาศัย (คงเดิม) -งานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม (คงเดิม) <p>๕.๓ ฝ่ายกิจการโรงเรียน (คงเดิม)</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูล (คงเดิม)
<p>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน (เดิมไม่มี)</p>	<p>๖.ข้อกำหนด หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

สำหรับค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ก่อนและหลังปรับโครงสร้างแล้ว ดังนี้ครับ

งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	งบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคล (ก่อนปรับโครงสร้าง)	งบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคล (หลังปรับโครงสร้าง)	หมายเหตุ
๓๔,๘๗๖,๐๐๐	๑๑,๕๗๐,๐๒๓	๑๑,๘๕๔,๐๒๗	กำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก/ชก ๑ อัตรာ
	คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑๗	คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐๐	
ร้อยละ ๔๐ ของวงเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ คิดเป็นเงิน ๑๓,๙๕๐,๔๐๐ บาท			

ที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบดังนี้

ลำดับที่	รายการ
๑.	เปลี่ยนชื่อ ส่วนราชการจากสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒.	กำหนดส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็น มีฐานะต่ำกว่ากองขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓.	กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก/ชก ๑ อัตรာ เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ งานตรวจสอบภายใน สังกัด หน่วยตรวจสอบภายใน
๔.	เปลี่ยนชื่อ งาน ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องดังรายละเอียดแนบท้าย

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดจะเสนอในที่ประชุมหรือไม่ หากไม่มีขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)..จำเอก.....ผู้จัดรายงานการประชุม

(วัชระ เรืองนาม)

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด
กรรมการ/เลขานุการ

บัญชีขอความเห็นชอบปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านชุมพล อำเภอปोंไร่ จังหวัดตราด

อบต.	โครงสร้างส่วนราชการประเภทสามัญ(เดิม)	โครงสร้างส่วนราชการประเภทสามัญ(ใหม่)
ด่านชุมพล	๑. การเปลี่ยนชื่อโครงสร้างส่วนราชการ สำนักงานปลัด	๑. การเปลี่ยนชื่อโครงสร้างส่วนราชการ สำนักงานปลัด เปลี่ยนชื่อเป็น สำนักปลัด
	๒. หน่วยตรวจสอบภายใน (เดิมไม่มี)	๒. ขอกำหนด หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล
เลขที่รับ 1057
วันที่ 28 เม.ย. 2564/09
ผู้รับเจ้าหน้าที่ธุรการ



ที่ ตร ๐๐๒๓.๒/ ๕๕๗๓

ศาลากลางจังหวัดตราด
ถนนราษฎร์นิยม ตร ๒๓๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล
เลขที่รับ 457
วันที่ 28 เม.ย. 2564/09
ผู้รับเจ้าหน้าที่ธุรการ

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด ประจำเดือน เมษายน ๒๕๖๔
เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติ ก.อบต.จังหวัดตราด ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด
ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔
เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่รายงาน
ไปยัง ก.อบต.จังหวัดตราด รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการตามมติต่อไป

เรียน ปลัด อบต.
ผู้ดำรงตำแหน่งรองนายก อบต.
ปลัด อบต. และ ปลัด อบต. ประจำ อบต.
จังหวัดตราด

ขอแสดงความนับถือ

(นายกันชัย เทพวรชัย)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดตราด

จาเอก

(วิษระ เรืองนารม)

พง. บึงจันและบรรณาธิการนภัย รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. (มท) ๓๕๓๓๒
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๕๒-๒๘๒๗
E-mail : trt@dla.go.th

— พง. บึงจัน —

พันจ่าเอก

(วิระ มีตาล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค้การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล

มติ ก.อบต.จังหวัดตราด
ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๔

วาระที่ ๕.๑ เรื่อง การโอนพนักงานส่วนตำบล

มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล รวม ๒ แห่ง รับโอนพนักงานส่วนตำบล
จำนวน ๒ ราย ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/สังกัดใหม่	มติ ก.อบต. จังหวัดตราด
๑	นางสาวสุภาณี การสมพิศ วุฒิ ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) <u>เหตุผลขอโอน</u> - มีโรคประจำตัว, สุขภาพ ไม่แข็งแรง, ลดภาระค่าใช้จ่าย ในการเดินทางไป-กลับ และเพิ่มพูนประสบการณ์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน กองช่าง อบต.ตราด อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด อัตราเงินเดือน ๑๒,๗๓๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๑-๐๕- ๔๑๐๑-๐๑๙	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน สำนักปลัด อบต.เทพนิมิต อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด อัตราเงินเดือน ๑๒,๗๓๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เห็นชอบ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ พ.ค. ๖๔
๒	นายนคร กรเกษม วุฒิ รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น) <u>เหตุผลขอโอน</u> - หาประสบการณ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) อบต.อ่าวใหญ่ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด อัตราเงินเดือน ๓๗,๘๓๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) อบต.ห้วยน้ำขาว อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด อัตราเงินเดือน ๓๗,๘๓๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๑๕-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	เห็นชอบ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๗ พ.ค. ๖๔

วาระที่ ๕.๒ เรื่อง พนักงานส่วนตำบลขอลาออกจากราชการ ให้พนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่ง
และการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล รวม ๗ แห่ง ดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานส่วนตำบล
และพนักงานจ้างตามภารกิจ ดังนี้



ที่	ชื่อ - สกุล/วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง/สังกัด	ค่าตอบแทน	มติ ก.อบต.จังหวัดตราด
๔	นางสาวอมรรัตน์ ดิษฐ์ศิริ วุฒิ บวส. (การโรงแรมและบริการ) - ผ่านการอบรมคอมพิวเตอร์ จำนวน ๖๐ ชั่วโมง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองคลัง อบต.ด่านชุมพล อำเภอโป่งไร่	๑๑,๕๐๐	ทำสัญญาจ้างได้ไม่ก่อน วันที่ ก.อบต.จังหวัดตราด มีมติเห็นชอบ
๕	นางสาวศรินทร์ทิพย์ ชำนาญกิจ วุฒิ อนุปริญญา สาขาวิชาการจัดการ ทั่วไป (๓ ปี)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อบต.ด่านชุมพล อำเภอโป่งไร่	๑๑,๕๐๐	ทำสัญญาจ้างได้ไม่ก่อน วันที่ ก.อบต.จังหวัดตราด มีมติเห็นชอบ

วาระที่ ๕.๓ เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล รวม ๒๘ แห่ง ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้าง
การแบ่งส่วนราชการได้ตามบัญชีแนบท้าย

(นายสุทธิเดช โคตรมุงคุณ)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดตราด



<p>๑.๘ ฝ่ายสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมศักยภาพเด็กและเยาวชน <p>๑.๙ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์ -งานข้อมูลทางวิชาการ -งานประมง 	<p>๑.๘ เปลี่ยนชื่อเป็น ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสังคมสงเคราะห์ (คงเดิม) -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี (คงเดิม) -งานพัฒนาชุมชน (คงเดิม) -งานส่งเสริมศักยภาพเด็กและเยาวชน (คงเดิม) <p>๑.๙ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ (คงเดิม)</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมการเกษตร(คงเดิม) -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร (คงเดิม) -งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์ (คงเดิม) -งานข้อมูลทางวิชาการ (คงเดิม) -งานประมง (คงเดิม)
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ ฝ่ายบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน (คงเดิม)</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน (คงเดิม) -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน (คงเดิม) -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน (คงเดิม) -งานเก็บรักษาเงิน (คงเดิม) <p>๒.๒ ฝ่ายบัญชี (คงเดิม)</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี (คงเดิม) -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน (คงเดิม) -งานงบการเงินและงบทดลอง (คงเดิม) -งานแสดงฐานะทางการเงิน (คงเดิม) <p>๒.๓ เปลี่ยนชื่อเป็น ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า (คงเดิม) -งานพัฒนารายได้ (คงเดิม) -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ (คงเดิม) -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ (คงเดิม) <p>๒.๔ เปลี่ยนชื่อเป็น ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี (คงเดิม) -งานพัสดุ (คงเดิม) -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ (คงเดิม)
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ เปลี่ยนชื่อเป็น ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน (คงเดิม)

<p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก -งานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก -งานศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและการศึกษาตามอัธยาศัย -งานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม <p>๕.๓ ฝ่ายกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูล 	<p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(คงเดิม)</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก (คงเดิม) -งานส่งเสริมพัฒนาการเด็ก (คงเดิม) -งานศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและการศึกษาตามอัธยาศัย (คงเดิม) -งานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม (คงเดิม) <p>๕.๓ ฝ่ายกิจการโรงเรียน (คงเดิม)</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานข้อมูล (คงเดิม)
<p>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน (เดิมไม่มี)</p>	<p>๖.ขอกำหนด หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่ง <p>นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา</p>



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล
เรื่อง การกำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ และการจัดแบ่งส่วนราชการภายใน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และมาตรา ๒๖ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ประกอบกับข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของขององค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด (ก.อบต.จังหวัดตราด) ในการประชุม ครั้งที่ ๔ /๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือนเมษายน ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล อำเภอปอไร่ จังหวัดตราด จึงประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการ รวมถึงกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และการจัดแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ตั้งแต่วันที่ ๓ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป รายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

พันจ่าเอก

(วิระ มีตาล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล

รายละเอียดแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล
เรื่อง การกำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของส่วนราชการฯ ลงวันที่ ๓ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔

๑. **สำนักปลัด** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการ
ที่มีให้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้ง
กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย
แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่งเสริม พัฒนา และการจัดการเพื่อ
เอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพทางการเกษตร การจัดหาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การพัฒนาระบบ
ชลประทาน การส่งเสริมผลผลิต การใช้ปุ๋ยอย่างถูกวิธี จัดหาวิทยากรตลอดจนเทคโนโลยีการผลิตทันสมัย
ใหม่ เพื่อเพิ่มผลผลิต และรายได้ให้แก่เกษตรกร ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
ตลอดจนให้การสงเคราะห์แก่ เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส โดยให้มีส่วนราชการภายใน
ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป
๒. ฝ่ายบริหารงานบุคคล
๓. ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน
๔. ฝ่ายนิติการ
๕. ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. ฝ่ายกิจการสภา อบต.
๗. ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว
๘. ฝ่ายพัฒนาชุมชน
๙. ฝ่ายส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์

๒. **กองคลัง** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน และเอกสารทางการเงิน
การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่น ๆ งาน
เกี่ยวกับการจัดหางบประมาณฐานะการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียน
คุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลองประจำเดือน ประจำปี งาน
เกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วน
ราชการภายใน ดังนี้

๑. ฝ่ายการเงิน
๒. ฝ่ายการบัญชี
๓. ฝ่ายพัฒนารายได้
๔. ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดลองคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายใน ดังนี้
๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
 ๒. ฝ่ายควบคุมอาคาร
 ๓. ฝ่ายสาธารณูปโภค
 ๔. ฝ่ายผังเมือง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสาธารณสุข อนามัย การป้องกันและรักษาโรค การรักษาความสะอาด การอนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วางแผนประสานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากร ป่าไม้ ดิน น้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติอื่น รวมทั้งการจัดการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ การเฝ้าระวัง ติดตาม ตรวจสอบ การดำรงไว้ซึ่งสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีพของสิ่งมีชีวิต โดยให้มีส่วนราชการ ดังนี้
๑. ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม
 ๒. ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ
 ๓. ฝ่ายจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปประเพณีขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิต ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา ฯลฯ โดยให้มีส่วนราชการภายใน ดังนี้
๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา
 ๒. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 ๓. ฝ่ายกิจการโรงเรียน
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน อบต.ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล

ที่ ๑๓๗ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดใหม่

เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติงานตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดใหม่ ตามข้อแนะนำแนวทางปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล เมื่อประกาศใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติแล้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด (ก.อบต.จังหวัดตราด) ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๔ จึงแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลสามัญ ลงตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดใหม่ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สั่ง ณ วันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

พันจ่าเอก

(วีระ มีตาล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมพล

กองคลัง

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	อัตรา	ระดับ	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรา	ระดับ	ประเภท	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๒๖	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๓๕-๓๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	อท.	อท.	อ.ท.	อ.ท.	อ.ท.	อ.ท.	๒๐๕,๒๐๐	-	วัน
๒๗	ปวส.	อ.ท.จัดเก็บรายได้	๓๕-๓๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	๑๕๕,๒๕๐	-	วัน
๒๘	ปวส.	อ.ท.จัดเก็บรายได้	๓๕-๓๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	๑๕๕,๒๕๐	-	วัน
๒๙	ปวส.	อ.ท.งานเงินและบัญชี	๓๕-๓๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	๑๕๕,๒๕๐	-	วัน
๓๐	ปวส.	อ.ท.จัดเก็บรายได้	-	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	๑๕๕,๒๕๐	-	๑๗,๒๓๐
๓๑	ปวส.	อ.ท.จัดเก็บรายได้	-	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	๑๕๕,๒๕๐	-	๑๗,๒๓๐
๓๒	ปวส.	อ.ท.งานเงินและบัญชี	-	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	๑๕๕,๒๕๐	-	๑๗,๒๓๐
๓๓	ปวส.	อ.ท.งานเงินและบัญชี	-	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	๑๕๕,๒๕๐	-	๑๗,๒๓๐
๓๔	ปวส.	อ.ท.งานเงินและบัญชี	-	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	๑๕๕,๒๕๐	-	๑๗,๒๓๐
๓๕	ปวส.	อ.ท.งานเงินและบัญชี	-	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	๑๕๕,๒๕๐	-	๑๗,๒๓๐

กองช่าง

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	อัตรา	ระดับ	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรา	ระดับ	ประเภท	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๓๐	นายเจตน์พงศ์ ไทศสมบัติ	ผู้ช่วยนักการคลัง (นักบริหารงานช่าง)	๓๕-๓๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	อท.	อ.ท.	อ.ท.	อ.ท.	อ.ท.	อ.ท.	๓๓๖,๓๖๐	๕๒,๐๐๐	๒๘,๑๓๐
๓๑	นายเสกศักดิ์ แรงทาญ	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	ปวส.	ท.ป.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	๒๐๑,๒๕๐	-	๑๖,๗๒๐
๓๒	นายอนุวัฒน์ เข็มพิบ	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	ปวส.	ท.ป.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๑,๕๐๐
๓๓	น.ส.วรัชญา หนึ่งนุช	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	ปวส.	ท.ป.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	๑๕๕,๕๖๐	-	๑๖,๖๓๐
๓๔	นายเสกสันต์ พงษ์มิ่งใจ	พนักงานขับรถ	-	ปวส.	ท.ป.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	๑๕๕,๖๐๐	-	๑๓,๗๐๐
๓๕	นายอุษณา กงทอง	พนักงานขับรถ	-	ปวส.	ท.ป.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	อัตรา	ระดับ	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรา	ระดับ	ประเภท	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๓๖	ปริญญาดุษฎี	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๓๕-๓๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	อท.	อ.ท.	อ.ท.	อ.ท.	อ.ท.	อ.ท.	๓๓๖,๓๖๐	๕๒,๐๐๐	๒๘,๑๓๐
๓๗	น.ส.ศรินทร์ทิพย์ ชำนาญกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๐๐๑	อท.	อ.ท.	อ.ท.	อ.ท.	อ.ท.	อ.ท.	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๑,๕๐๐
๓๘	นายชรินทร์ศักดิ์ จีระไพโร	พนักงานขับรถ	-	ปวส.	ท.ป.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๓๙	นายชรินทร์ศักดิ์ จีระไพโร	พนักงานขับรถ	-	ปวส.	ท.ป.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐
๔๐	นายทองสุข นารีวิชา	พนักงานขับรถ	-	ปวส.	ท.ป.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	ท.ป.	ป.น./อ.ง.	๑๐๘,๐๐๐	-	๙,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ข้อมูลส่วนตัว		ข้อมูลการปฏิบัติงาน		เงินเดือน		หมายเหตุ
		วันเกิด	ระดับ	ประเภท	ระดับ	ขั้น	รวม	
๔๓		๓๕-๓-๐๖-๒๕๐๕-๐๑๓	อ.ท.	อ.ท.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ปกครองส่วนท้องถิ่น)	อ.ท.	ขั้น	ว่าง
๔๖	น.ส.อรดี นาควงค์	การกิจ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ปกครองส่วนท้องถิ่น)	-	-	๒๒,๕๐๐
๔๗	น.ส.นภสรญา บุญชู	การกิจ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ปกครองส่วนท้องถิ่น)	-	-	๑๓,๘๐๐

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ข้อมูลส่วนตัว		ข้อมูลการปฏิบัติงาน		เงินเดือน		หมายเหตุ
		วันเกิด	ระดับ	ประเภท	ระดับ	ขั้น	รวม	
๔๘	นางปวีณา วัฒนาวาร	๓๕-๓-๐๕-๒๖๐๐-๐๑๐	อ.ท.	พนักงานครู	พนักงานครู	อ.ท.	๓,๕๐๐	๒๕,๐๐๐
๔๙	น.ส.อภิญญา วัฒนาวาร	๓๕-๓-๐๕-๒๖๐๐-๐๑๑	อ.ท.	พนักงานครู	พนักงานครู	อ.ท.	๓,๕๐๐	๒๕,๐๐๐
๕๐	นางนงนุช สิทธิสมบัติ	๓๕-๓-๐๕-๒๖๐๐-๐๑๒	อ.ท.	พนักงานครู	พนักงานครู	อ.ท.	๓,๕๐๐	๒๕,๐๐๐
๕๑	นางประไพ บุญชู	การกิจ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒๕,๕๐๐
๕๒	น.ส.จิราภรณ์ วัฒนาวาร	การกิจ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒๕,๕๐๐
๕๓	น.ส.ศศิตา ทนงไชย	การกิจ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๕,๐๐๐
๕๔	-	การกิจ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๕,๕๐๐
๕๕	น.ส.สุภาวดี อรุณอม	ทั่วไป	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐,๘๐๐
๕๖	-	ทั่วไป	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐,๘๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ข้อมูลส่วนตัว		ข้อมูลการปฏิบัติงาน		เงินเดือน		หมายเหตุ
		วันเกิด	ระดับ	ประเภท	ระดับ	ขั้น	รวม	
๕๗		๓๕-๓-๐๖-๒๖๐๕-๐๑๑	อ.ท.	อ.ท.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	อ.ท.	ป.ก.	ว่าง