



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบล

อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับ อบต.)
เห็นชอบตามมติ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์
ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ วันที่ ๒๗/๗/๖๔



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบล

อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลม อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และเพื่อการสรรหาข้าราชการท้องถิ่น และเลือกสรรพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อันจะทำให้การปฏิบัติตามภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลม
อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๕

ภาคผนวก

๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔
๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลม
๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม เรื่อง ประกาศจัดพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลม

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพ ของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ในการ ประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก๊ซเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๗) พ.ศ. ๒๕๖๓ และ ประกาศ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๑.๓ ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรคเจ็ด แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบกำหนดให้องค์การ บริหารส่วนตำบลตม อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วน ราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก๊ซเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๗) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป จึงจัดทำโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตม จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม สามารถวางแผนอัตราจ้าง ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้วิเคราะห์ภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือตามนโยบาย ดังนี้

(๑) การวิเคราะห์ภารกิจตามนโยบายแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยมีกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ซึ่งสามารถสรุปย่อได้ ดังนี้

(๒) การวิเคราะห์ภารกิจตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้ยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

- (๑) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ
- (๔) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

(๓) การวิเคราะห์ภารกิจตามแผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด/แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(๓.๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ โดยการยกมาตรฐานและประสิทธิภาพการผลิตการเกษตร การพัฒนาศักยภาพการประกอบการด้านอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว การตั้งองค์กรร่วมภาครัฐและเอกชนระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน และส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

- สร้างคนให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาวะดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา รอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

- สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัวได้อย่างอบอุ่น

- พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยเร่งอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ ๑๕.๙ ล้านไร่ หรือร้อยละ ๒๕ ของพื้นที่ภาคป้องกันการรุกล้ำพื้นที่ชุ่มน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทาน ฟื้นฟูดิน ยับยั้งการแพร่กระจายดินเค็ม และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโดยส่งเสริมทำเกษตรอินทรีย์

(๓.๒) ทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัดและจังหวัด

- กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ มุ่งเน้นการพัฒนาระบบชลประทานให้เต็มศักยภาพ การเตรียมการรองรับอุตสาหกรรมพลังงานทดแทน (Ethanol) พัฒนาการท่องเที่ยวทั้งการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และอารยธรรมขอมด้วยการสร้างคุณค่าเพิ่ม และพัฒนาเส้นทาง

(๔) การวิเคราะห์ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตจังหวัดจังหวัดสุรินทร์

องค์การบริหารส่วนตำบลคม ได้นำกรอบจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐) มาใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)

(๕) การวิเคราะห์ภารกิจตามนโยบายการพัฒนาอำเภอสังขะ

- พัฒนาและส่งเสริมเกษตรทฤษฎีใหม่ ให้มีการขยายตัวมากขึ้น
- พัฒนาอุตสาหกรรม โดยสนับสนุนส่งเสริมให้มีการจัดตั้งโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปในพื้นที่โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมของชุมชน
- พัฒนาการเกษตรให้เหมาะสมกับระบบนิเวศน์ เพื่อเกษตรแบบยั่งยืน
- พัฒนาให้มีการท่องเที่ยวแบบธรรมชาติ เพื่อสร้างเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสำหรับประชาชน
- พัฒนาด้านแหล่งน้ำให้เพียงพอ และให้มีการจัดระบบการใช้น้ำให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม ถนนระหว่างหมู่บ้าน ตำบล เส้นทางระหว่างชุมชนกับแหล่งเศรษฐกิจให้เป็นไปด้วยความสะดวก
- สนับสนุนให้มีการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็ก โดยมีการส่งเสริมของประชาชน
- ส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกรเพื่อสร้างอำนาจต่อรอง
- ปรับปรุงให้มีการบริการสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ การสื่อสาร ให้เพียงพอ
- พัฒนาส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น พร้อมกับปลูกจิตสำนึกการมีวิถีชีวิตแบบไทย ๆ
- พัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาชุมชนและขยายระบบการศึกษา
- ส่งเสริมการรวมกลุ่มโดยใช้ภูมิปัญญาชาวบ้านให้คนรู้จักคิดเป็นทำเป็นและแก้ปัญหา
- พัฒนาความคิด ทักษะคิด ค่านิยมของชุมชนและสังคมให้เป็นสังคมเอื้ออาทรต่อกัน สามารถพึ่งพาซึ่งกันและกัน มองถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ให้ความสำคัญต่อการดูแลกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชนให้มีบทบาทในการตัดสินใจและดำเนินการแก้ไขปัญหาของตนเอง
- สร้างความตระหนักและเห็นความสำคัญของการอยู่ร่วมกันในระบอบประชาธิปไตย
- สร้างชุมชนให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด
- ประชาชนในวัยทำงานมีงานทำอย่างทั่วถึงในท้องถิ่น

ผู้ใช้แรงงาน...

- ผู้ใช้แรงงานได้มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ
- ปลุกจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม/ขยายอำนาจการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมสู่ท้องถิ่นและพัฒนาและส่งเสริมการเกษตรกรรมธรรมชาติ
- ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนทุกระดับให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองชุมชนและท้องถิ่น
- การจัดตั้งศูนย์ราชการเพื่อให้บริการประชาชนได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น
- สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนเพื่อให้มีเวทีประชาคมทุกระดับ สร้างและปลุกจิตสำนึก ขบวนการประชาธิปไตยให้กับประชาชน

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดสุรินทร์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นโครงสร้างขนาดสามัญ และจัดแบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(รายละเอียดปรากฏตามข้อ ๘ โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง)

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่าง ๆ โดยในส่วนนี้ จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การกำหนดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดชั้นงานในแต่ละประเภทให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เช่น เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (ระบบซี) ปัจจุบัน (ระบบแท่ง) คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่ง อบต.ดม มี เจ้าพนักงานธุรการประจำอยู่แล้วและมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกื้อกูลกันจึงได้มอบหมายงาน ให้เจ้าพนักงาน ธุรการสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอย่างดี

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักแล้วการจัดประเภทลักษณะ งานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์...

๓.๔ การวิเคราะห์เวลากระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ยกตัวอย่าง การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของงานนักทรัพยากรบุคคล ดังนี้

วิธีที่ ๑ การเทียบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกับเวลามาตรฐานที่เจ้าหน้าที่ ๑ คน สามารถทำงานได้ใน ๑ ปี ซึ่งคิดเป็น ๖ ชั่วโมง/วัน (วันปฏิบัติงานราชการ ๒๓๐ วัน เนื่องจากเป็นตัวเลขที่เป็นมาตรฐานและสามารถใช้คำนวณเวลาเป็นหน่วยต่อไตรมาส หรือต่อเดือนได้อย่างลงตัว) คือ $230 \times 6 = 1,380$ ตัวอย่าง : เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล คือ ๑,๘๖๔.๓ ชั่วโมง/ปี เพราะฉะนั้นต้องใช้นักทรัพยากรบุคคล $1,864.3 / 1,380 = 1.35$ หรือ ๑ อัตรา

วิธีที่ ๒ การเทียบรายละเอียดการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ๒๓๐ วันละ ๆ ๘ ชั่วโมง (หักเวลาส่วนตัวเหลือ ๖ ชั่วโมง ($230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที) ตัวอย่าง : เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล คือ ๑,๔๘๘.๗ ชั่วโมง/ปี หรือ ๑๑๑,๘๖๐ นาที เพราะฉะนั้นต้องใช้นักทรัพยากรบุคคล $111,860 / 82,800 = 1.35$ หรือ ๑ อัตรา

ดังนั้น การวิเคราะห์เวลากระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานระดับสำนัก/กอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลม ต่อจำนวนคนที่ปฏิบัติงาน ต้องสามารถวิเคราะห์ในระดับบุคคลก่อน เพื่อกำหนดรายละเอียดของงานในภาพย่อยก่อน

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลา ที่ใช้ต่อ ราย (นาท) (๓)	ประมาณ งาน (ต่อปี) (๔)	เวลา ทั้งหมด (นาท) (๕)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ (๖)
๑	งานบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้ายและเลื่อนระดับ	๔๘๐	๖	๒,๘๘๐	๐.๐๓๕
๒	งานสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	๑๐,๘๐๐	๒	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖๑
๓	การบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗)	๓๐	๔๔	๑,๓๒๐	๐.๐๑๖
๔	การรายงานข้อมูลกรอบอัตรากำลังขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและข้อมูลกำลังคนภาครัฐ	๑๒๐	๓	๓๖๐	๐.๐๐๔
๕	งานจัดทำและรวบรวมการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	๕๔๐	๔๔	๒๓,๗๖๐	๐.๒๘๗
๖	งานจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑,๒๐๐	๑	๑,๒๐๐	๐.๐๑๔
๗	งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม	๓๖๐	๑๔	๕,๐๔๐	๐.๐๖๑
๘	งานเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	๑,๒๐๐	๒	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙
๙	งานเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๔๐๐	๑	๔๐๐	๐.๐๑๑
๑๐	งานสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากร	๕๔๐	๔๔	๒๓,๗๖๐	๐.๒๘๗
๑๑	ขอพระราชทานเครื่องอิสริยาภรณ์	๑,๒๐๐	๒	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙
๑๒	งานบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศ เช่น เบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล (สปสช.) ระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	๑๐,๘๐๐	๒	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖๑
๑๓	งานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เช่น คู่มือการ เลื่อนระดับ/คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน คู่มือสวัสดิการพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑,๒๐๐	๓	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓
๑๔	งานบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติคอมพิวเตอร์	๑๐	๔๔	๔๔๐	๐.๐๐๕
๑๕	งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๑๐	๖๐๐	๐.๐๐๗
รวม		๒๙,๔๔๐	๒๒๒	๑๑๑,๘๖๐	๑.๓๕๑

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

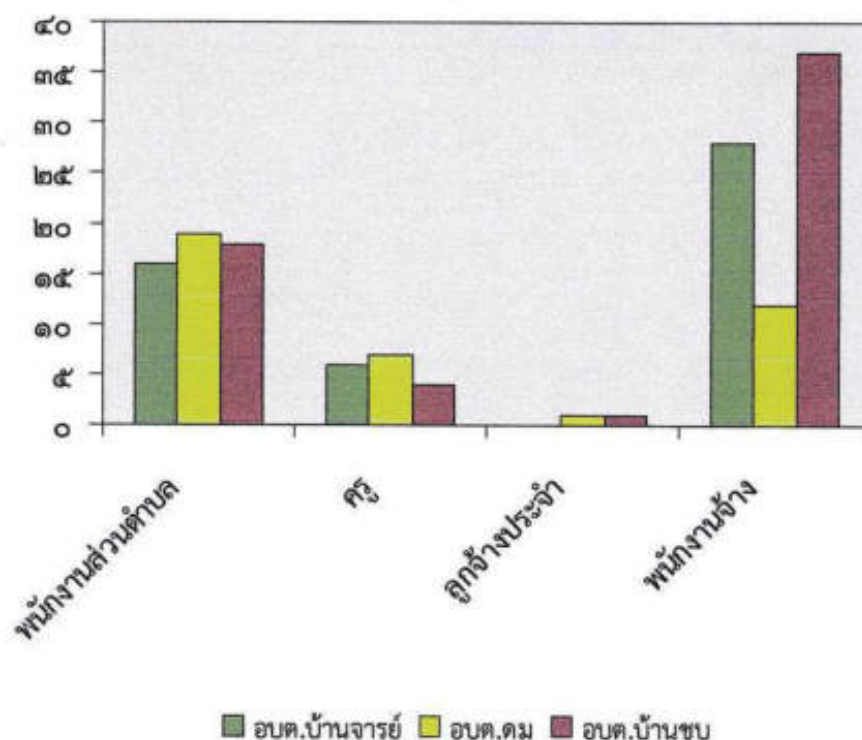
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและกาแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการ นั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลคมกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่เป็นขนาดสามัญ ประกอบด้วย อบต.บ้านจารย์ และ อบต.บ้านขบ ดังนี้



ที่	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กรอบอัตรากำลัง				หมายเหตุ (ขนาด)
		พนักงานส่วนตำบล	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
๑	อบต.บ้านจารย์	๑๖	๖	-	๒๘	สามัญ
๒	อบต.คม	๑๙	๗	๑	๑๒	สามัญ
๓	อบต.บ้านขบ	๑๘	๔	๑	๓๗	สามัญ

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลที่เพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็น พื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ถนนเพื่อการลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรไม่เพียงพอทำให้การลำเลียงผลผลิตไม่สะดวกล่าช้า

๑.๒ เส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านหรือระหว่างสถานที่ราชการที่สำคัญไม่สะดวกในการติดต่อเพื่อรับบริการจากหน่วยงานนั้นๆ

๑.๓ ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่เพียงพอ โดยเฉพาะใน ฤดูแล้งจะรุนแรงมาก

๑.๔ ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ สำหรับจุดที่มีความจำเป็นต้องติดตั้ง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก เนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี

๒.๒ ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูกาลทำการเกษตร ไม่มีอาชีพที่แน่นอน ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน หรือชุมชน

๒.๓ การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน

๒.๔ การขาดเงินทุนประกอบอาชีพ ประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์

๒.๕ การขาดความสนใจ จริงใจ จริงจัง ของประชาชนในพื้นที่เอง ในการเอาใจใส่หรือสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้ โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ประสบความสำเร็จ

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับการดูแล ทำให้ต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยความยากลำบาก

๓.๒ การแพร่ระบาดของยาเสพติด ยังคงมีอยู่ในสังคม เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามและป้องกันปัญหา

๓.๓ การทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น มีความรุนแรงมากขึ้นทุกวัน เนื่องจากค่านิยม การเลียนแบบที่ผิด ๆ การส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งจะบรรเทาปัญหานี้ได้

๓.๔ ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สินนับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง

๓.๕ เกิดอุบัติเหตุจำนวนมากในช่วงเทศกาลวันหยุด ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ด้านการเมือง...

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง ทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองยังอ่อนแอ

๔.๒ ประชาชนยังขาดความสนใจ ในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่นทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของบุคคลบางกลุ่ม

๔.๓ ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหารงาน ของ อบต.ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อประสานงาน อยู่บ่อยครั้ง

๔.๔ ข้าราชการหรือพนักงาน ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีที่สุด มากกว่าที่เป็นอยู่

๔.๕ บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

๔.๖ ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก

๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

๕.๑ พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการ ปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู

๕.๒ ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบท หากไม่มีการวางแผนที่ดีจะกลายเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข

๕.๓ พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจาก การบุกรุกถางป่า

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการกีฬา

๖.๑ การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้

๖.๒ ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลัง ไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง

๖.๓ การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา

๖.๔ วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ จากเยาวชนรุ่นหลัง

๖.๕ ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัว ในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ

๗. ด้านสาธารณสุข

๗.๑ ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่าง ๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน

๗.๒ ประชาชนยังขาดความสนใจใน การรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขอนามัย

๘. ด้านบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

๘.๑ ขาดระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอ และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง

๘.๒ การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่ไม่คุ้มค่า แหล่งน้ำนับว่ามีประโยชน์มากกว่าเพื่อการเกษตร การอุปโภค-บริโภค หากแต่ยังสามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้ และประโยชน์ในด้านต่าง ๆ นานัปการ

๙. ด้านพัฒนาการท่องเที่ยว

รู้จัก

๙.๑ สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ในพื้นที่ยังมิได้รับการพัฒนา หรือปรับ ปรงให้เป็นที่

๙.๒ ประชาชนยังมิได้รับประโยชน์ เท่าที่ควร กับการที่จังหวัดสุรินทร์เป็นเมืองท่องเที่ยว เนื่องจากขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ถนนเพื่อการลำเลียงผลผลิตทางการเกษตร

๑.๒ แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่เพียงพอ โดยเฉพาะในฤดูแล้ง

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าเพิ่มขึ้นเนื่องจาก ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ การส่งเสริมอาชีพ สร้างอาชีพให้กับประชาชน

๒.๒ ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพเพื่อประกอบอาชีพ

๒.๔ สนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มทุนทรัพย์

๒.๕ ให้การส่งเสริมกลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่องแก่ประชาชน

๓. ความต้องการด้านสังคม

๓.๑ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ถูกทอดทิ้ง ได้รับการดูแล ให้มีชีวิตอยู่ที่ดีขึ้น

๓.๒ ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด ในชุมชน

๓.๓ ให้การช่วยเหลืออย่างรวดเร็วในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๔. ความต้องการด้านการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากร และการบริการประชาชน

๔.๑ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง ให้กับประชาชน

๔.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการ ปกครอง และการบริหาร หรือพัฒนา

ท้องถิ่นอย่างทั่วถึง

๔.๓ ข้าราชการหรือพนักงาน ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้สามารถตอบสนอง

ความต้องการของประชาชน

๕. ความต้องการด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟูพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม เช่นการจัดกิจกรรมปลูกต้นไม้

๕.๒ จัดให้มีการวางแผนการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล อย่างมีระบบ

๕.๓ จัดให้มีโครงการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๖. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการกีฬา

๖.๑ จัดให้มีสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยการศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน

๖.๒ จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ

๖.๓ การเลื่อมใสศรัทธาทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหา

สังคมหลายเรื่องตามมา

๖.๔ ให้มีการส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้านอย่างยั่งยืน

๖.๕ ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ

๗. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๗.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการป้องกันโรคระบาดต่าง ๆ ในท้องถิ่นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง
- ๗.๒ สนับสนุนและส่งเสริมการรักษาสุขภาพ สุขอนามัย ของประชาชนในชุมชนอย่าง

ทั่วถึง

๘. ความต้องการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

- ๘.๑ ส่งเสริมให้มีระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอและในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง
- ๘.๒ รณรงค์และส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

๙. ความต้องการด้านพัฒนาการท่องเที่ยว

- ๙.๑ พัฒนา หรือปรับ ปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ในพื้นที่ให้เป็นที่รู้จัก
- ๙.๒ ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวของชุมชนให้เป็นที่รู้จักและสนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีรายได้จากการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

องค์การบริหารส่วนตำบลม สามารถวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	๑.ประชาชนมีความยากจนมีการะหนีสินจำนวนมาก เนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี	ทุกหมู่บ้าน	-ความเจริญของโลกทำให้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลง การวางแผนชีวิตที่ดีจะทำให้อยู่รอดในสังคม
	๒.ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูกาลทำการเกษตร ไม่มีอาชีพที่แน่นอน ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน หรือชุมชน	ทุกหมู่บ้าน	-สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงไป การพึ่งพาการเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะสร้างชุมชนเข้มแข็ง
	๓.การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน	ทุกหมู่บ้าน	-ระบบการผลิตแบบกลุ่มจะช่วยให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ดีกว่า ทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และผลผลิต
	๔.การขาดเงินทุนประกอบอาชีพ ประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์	ทุกหมู่บ้าน	-การส่งเสริมให้ระบบเศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็งจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศเข้มแข็ง และยั่งยืน
	๕.การขาดความสนใจ จริงใจ จริงจังของประชาชนในพื้นที่เอง ในการเอาใจใส่หรือสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้ โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ประสบความสำเร็จ	ทุกหมู่บ้าน	-โครงการส่งเสริมต่างๆที่รัฐจัดให้กับชุมชน จะประสบความสำเร็จ มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจ ทัศนคติของแต่ละชุมชน
๒. ปัญหาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและพัฒนาสังคม	๑.ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับการดูแล ทำให้ต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยความยากลำบาก	ทุกหมู่บ้าน	-ระบบครอบครัวมีแนวโน้มเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น สภาพะทางเศรษฐกิจจะบีบรัดให้แต่ละคนมุ่งเอาตัวรอด และเห็นแก่ตัว
	๒.การแพร่ระบาดของยาเสพติด ยังคงมีอยู่ในสังคม เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามและป้องกันปัญหา	ทุกหมู่บ้าน	-มีการพัฒนาวิธีการขนส่งยาเสพติดรูปแบบใหม่ ทำให้ยากแก่การป้องกันและสกัดกั้น วิธีที่จะบรรเทาปัญหาได้ ก็คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม โดยเน้นที่สถาบันครอบครัว
	๓. การทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น มีความรุนแรงมากขึ้นทุกวัน เนื่องจากค่านิยม การเลียนแบบ ที่ผิดๆ การส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งจะบรรเทาปัญหานี้ได้	ทุกหมู่บ้าน	-โครงการส่งเสริมต่างๆที่รัฐจัดให้กับชุมชน จะประสบความสำเร็จ มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจ ทัศนคติของแต่ละชุมชน
	๔. ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง	ทุกหมู่บ้าน	-ปรากฏการณ์เอลนีโญ ทำให้สภาวะอากาศฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลง เกิดภัยธรรมชาติที่มีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
	๕. เกิดอุบัติเหตุจำนวนมากในช่วงเทศกาลวันหยุด ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน	ทุกหมู่บ้าน	-เทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้า มีผลกับอัตราการเกิดอุบัติเหตุ
๓. ปัญหาด้านพัฒนาการท่องเที่ยว	๑. สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ในพื้นที่ยังไม่ได้ได้รับการพัฒนา หรือปรับปรุงให้เป็นที่รู้จัก	หมู่ ๕	-การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จะเป็นที่นิยมมากขึ้น สมควรที่จะมีการพัฒนาหรือตั้งศักยภาพที่มีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
	๒. ประชาชนยังไม่ได้ได้รับประโยชน์เท่าที่ควร กับการที่จังหวัดสุรินทร์เป็นเมืองท่องเที่ยว เนื่องจากขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว	ทุกหมู่บ้าน	-การเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวของท้องถิ่นแต่ละแห่งจะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยว กระจายรายได้สู่ชนบท
๔. ปัญหาด้านบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ	๑. ขาดระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอ และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง	ทุกหมู่บ้าน	-การสร้างระบบบริหารจัดการน้ำ ถือว่าเป็นการเตรียมรับมือกับปัญหาน้ำท่วมหรือขาดแคลนน้ำได้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการสร้างที่กักเก็บน้ำ การสร้างระบบชลประทาน การสร้างระบบระบายน้ำ
	๒. การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่ไม่คุ้มค่า แหล่งน้ำนับว่ามีประโยชน์มากกว่าเพื่อการเกษตร การอุปโภค บริโภค หากแต่ยังสามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้ และประโยชน์ในด้านต่าง ๆ นานาได้	ทุกหมู่บ้าน	-การพัฒนาและใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ จะช่วยให้ชุมชนรู้จักวิธีการหารายได้ พึ่งตนเอง พึ่งทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ที่จะเป็แนวทางออกที่สำคัญของโลกในอนาคต
๕. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ถนนเพื่อการลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรไม่เพียงพอทำให้การลำเลียงผลผลิตไม่สะดวก ลำช้า	ทุกหมู่บ้าน	-การเกษตรยังเป็นพื้นฐานหลักทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งหากระบบเศรษฐกิจระดับรากหญ้ามีความแข็งแกร่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศแข็งแกร่ง -การพัฒนาระบบขนส่งการลำเลียงผลผลิตจะช่วยให้ ผลผลิตออกสู่ตลาดได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันต่อความต้องการของผู้บริโภค
	๒. เส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านหรือระหว่างสถานที่ราชการที่สำคัญไม่สะดวกในการติดต่อเพื่อรับบริการจากหน่วยงานนั้น ๆ	ทุกหมู่บ้าน	-การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นเป็นหน่วยราชการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากยิ่งขึ้น ประชาชนจะมารับบริการมากขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้มีความสะดวก

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
	๓. ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่เพียงพอ โดยเฉพาะใน ฤดู แล้งจะรุนแรงมาก	หมู่บ้านที่ยังไม่มี ระบบประปา	-น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค เป็น ปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต ท้องถิ่นต้องดูแลจัดหาให้เพียงพอ
	๔. ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงโดย เฉพาะ คริวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างจากหมู่บ้าน และ ไฟฟ้าเข้าไม่ถึง	ทุกหมู่บ้าน	-ระบบพลังงานทดแทน จะมีบทบาท สำคัญในอนาคต โดยเฉพาะไฟฟ้า พลังงานแสงอาทิตย์จะสามารถ แก้ปัญหาสำหรับพื้นที่ห่างไกลคู่ สายไฟฟ้า
	๕. ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ สำหรับจุดที่มีความจำเป็นต้องติดตั้ง	ทุกหมู่บ้าน	-ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินนับวันยิ่งรุนแรงขึ้น การ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะจะสามารถลด ปัญหาได้ระดับหนึ่ง
๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข	๑. ประชาชนยังขาดความรู้และความ เข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน	ทุกหมู่บ้าน	-ความเจริญของโลกทำให้ชีวิต ประ จำวันเปลี่ยนแปลง การวางแผนชีวิต ที่ดีจะทำอยู่รอดในสังคม
	๒. ประชาชนยังขาดความสนใจใน การรักษาสุขภาพ และปัญหาด้าน สุขอนามัย	ทุกหมู่บ้าน	-สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลก เปลี่ยนแปลงไป การพึ่งพา การเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียว ไม่ เพียงพอที่จะสร้างชุมชนเข้มแข็ง
๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการกีฬา	๑. การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยัง ขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัย นี้	หมู่ ๒, ๔, ๕, ๗	-สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้เป็นสิ่ง ที่ จำเป็นและสำคัญต่อพัฒนาการ เรียนรู้ของเด็ก ว่าจะมีความรู้ก้าว ไกล เท่าทันต่อโลกเพียงใด
	๒. ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็น การศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลัง ไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง	ทุกหมู่บ้าน	-การศึกษาไม่มีที่สิ้นสุด การศึกษานอกระบบ จะเป็นอีกแนวทางหนึ่ง ในการสร้างกระบวนการคิดและการ เรียนรู้ในชุมชน ทำให้เกิดการค้นพบ ศักยภาพของตนเอง
	๓. การเลื่อมสีลธรรมทางศาสนาของ คนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผล ให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา	ทุกหมู่บ้าน	-วัตถุนิยมเข้ามาครอบงำสังคม ทำ ให้เกิดความวุ่นวายในสังคม สมควร ที่จะส่งเสริมให้เกิดศีลธรรมโดยใช้ ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว จิตใจ
	๔. วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิ ปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ จาก เยาวชนรุ่นหลัง	ทุกหมู่บ้าน	-วัฒนธรรมที่สั่งสมมาแต่โบราณจน เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่นจะ สูญหายไปหากไม่มีการดำรงรักษาไว้
	๕. ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัว ในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ	ทุกหมู่บ้าน	-การกีฬาจะพัฒนาเข้าสู่ระบบอาชีพ มากขึ้น การเล่นกีฬาในอนาคตจะ สามารถยึดเป็นอาชีพได้หรือ การ กีฬาจะสามารถสร้างสุขภาพที่ดีให้ เกิดขึ้นได้ จึงสมควรที่จะมีการ สนับสนุนการเล่นกีฬาในทุกรูปแบบ

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๘. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม	๑. พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู	ทุกหมู่บ้าน	-หากไม่มีการฟื้นฟูพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม คุณภาพของดินจะเสื่อมถอย
	๒. พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจากการบุกรุกถางป่า	ทุกหมู่บ้าน	-หากยังมีการทำลายป่าไปเรื่อย ๆ จะทำให้เกิดปัญหาระบบนิเวศน์ปัญหาฝนแล้ง ปัญหาน้ำท่วม น้ำป่าไหลหลาก
	๓. ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบท หากไม่มีการวางแผนที่ดีจะกลายเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข	ทุกหมู่บ้าน	-ควรจะมีการสร้างระบบบริหารจัดการการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี โดยไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม เนื่องจากนับวันปริมาณขยะที่กำลังจัดยาก ขยะมีมลพิษจะยิ่งมากขึ้น
๙. ปัญหาด้านการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากร และการบริการประชาชน	๑. ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง ทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองยังอ่อนแอ	ทุกหมู่บ้าน	-การปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นการปกครองโดยประชาชน เพื่อประชาชน ดังนั้นการพัฒนาคณะความรู้ด้านการเมืองการปกครองจะทำให้สังคมเกิดความสมดุล
	๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ ในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่นทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหของบุคคลบางกลุ่ม	ทุกหมู่บ้าน	-การพัฒนาและการแก้ปัญหาหรือการวางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย
	๓. ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหารงาน ของ อบต.ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อ ประสานงาน อยู่บ่อยครั้ง	ทุกหมู่บ้าน	-อบต.เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน และนับวันภารกิจจะเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการสร้าง ความเข้าใจกับประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญ
	๔. ข้าราชการหรือพนักงาน ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีที่สุด มากกว่าที่เป็นอยู่	พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง	-การบริการที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้รับบริการ ดังนั้น ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี
	๕. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	ผู้บริหาร, สมาชิก ๆ , ผู้นำท้องถิ่น, พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง	-การบริการที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้รับบริการ ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องพัฒนาตนโดย

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
	๕. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	ผู้บริหาร, สมาชิก ฯ , ผู้นำท้องถิ่น, พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง	-การบริการที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้รับบริการ ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องพัฒนาตนโดยการศึกษาดูงานอยู่เสมอเพื่อให้การบริการที่ดีแก่ประชาชน
	๖. ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก	พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง	-การอธิบายและการประชาสัมพันธ์ การทำความเข้าใจให้กับประชาชนในพื้นที่ได้ทราบถึงบทบาทและวิธีการบริหารงาน วิธีการทำงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แนวทางการวิเคราะห์ที่ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ปัญหาและอุปสรรค

ในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การสาธารณสุข
- (๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๕) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๖) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๗) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมกีฬานันทนาการ
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๖) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๗) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๙) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๒) การป้องกัน...

- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๕) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมทางลงทุน
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๕) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๖) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๓) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๖) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๗) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา
- (๔) การจัดการศึกษา
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๓) สนับสนุน...

- (๓) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กำหนดองค์การบริหารส่วนตำบล ภารกิจดังกล่าวสามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล และสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามาวิเคราะห์ในการกำหนดตำแหน่ง หน่วยงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยการวิเคราะห์ SWOT

ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอัน เป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นภาวะ แวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการ พัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์เพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งของ ข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ โดยกำหนดค่าการให้คะแนน เป็น ๔ ระดับในแต่ละด้านดังนี้

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	+๓	+๒	+๑	๐
จุดอ่อน	-๓	-๒	-๑	๐
โอกาส	+๓	+๒	+๑	๐
อุปสรรค/ข้อจำกัด	-๓	-๒	-๑	๐

๑ ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมและสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

จุดแข็ง (Streng = s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง ซึ่ง เจ้าหน้าที่ อบต.คม มีความรู้และทักษะสูง

๔. มีการจัดทำข้อมูลพื้นฐาน เพื่อประกอบการพัฒนา

จุดอ่อน...

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินโครงการได้

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต มีต้นทุนการผลิตที่ค่อนข้างสูง

โอกาส(Opportunity = O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

๓. หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของอบต.คม โดยการสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากรยังไม่มีความรู้เพียงพอ

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ฯ

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	+๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส		+๓		
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-๑	
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓-๒+๓-๑ = ๓ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมมาก)				

๒. ศักยภาพการพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและพัฒนาสังคม

จุดแข็ง (Streng = s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๔. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๕. ต้นทุนการดำเนินงาน โดยส่วนใหญ่มีในพื้นที่ เช่น แรงงาน วัสดุ อุปกรณ์ ภูมิปัญญา

๖. ประชาชนมีความรู้ ความสามารถและภูมิปัญญาท้องถิ่นค่อนข้างสูง

๗. ส่วนราชการทุกส่วนมีความร่วมมือในการพัฒนาทุกส่วน

๘. ผู้นำท้องถิ่นมีความตั้งใจจริงในการส่งเสริมให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง

จุดอ่อน (Weakness = W)

- คลาดเคลื่อน
๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่
 ๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
 ๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูรินทร์ โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและพัฒนาสังคม

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	+๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส		+๒		
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-๑	
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓-๒+๒-๑ = ๒ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมมาก)				

๓. ศักยภาพการพัฒนาด้านสาธารณสุข

จุดแข็ง (Streng = s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๔. มีบุคลากรสาธารณสุขท้องถิ่นทุกหมู่บ้าน เช่น อสม. และมีสาธารณสุขประจำตำบลเป็นผู้ดูแลและให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ระบบฐานข้อมูลสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสาธารณสุข

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์ โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรค..

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านสาธารณสุข

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓-๒+๓-๒ = ๒ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

๔. ศักยภาพการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๓. มีโบราณสถานศิลปแบบเขมรที่เก่าแก่ที่สุดของไทย และอยู่ในชุมชน
๔. การคมนาคมมีความสะดวก
๕. ส่วนราชการมีความร่วมมือพัฒนาทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด
๒. งบประมาณสำหรับการบูรณาการให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวมีน้อย

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดสุรินทร์ที่มีโอกาสสำหรับการสนับสนุนมาก
๒. ที่ตั้งของโบราณสถานของตำบลคมมีพื้นที่ติดต่อกับแหล่งโบราณสถานอื่นและเส้นทางที่สามารถเชื่อมต่อโบราณสถานอื่น โอกาสในการส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว และการกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยวอย่างไม่ทั่วถึง
๓. โบราณสถานได้ขึ้นทะเบียนเป็นสมบัติของกรมศิลปากร จึงเป็นข้อจำกัดที่ท้องถิ่นจะเข้าไปบูรณาการได้

สรุปคะแนน...

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓-๒+๓-๒ = ๒ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

๕. ศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. มีพื้นที่สำหรับการเพาะปลูกจำนวนมาก
๔. มีการรวมกลุ่มของแต่ละชุมชน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กองทุนหมู่บ้าน กองทุน กข.คจ. เป็นต้น
๕. มีการส่งเสริมให้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมมากขึ้น เช่น การทำไร่อ้อย สวนยางพารา เป็นต้น

๖. ต้นทุนการดำเนินงาน โดยส่วนใหญ่มีในพื้นที่ เช่น แรงงาน วัสดุ อุปกรณ์ ภูมิปัญญา
๗. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๘. ประชาชนมีความรู้ ความสามารถและภูมิปัญญาท้องถิ่นค่อนข้างสูง
๙. ส่วนราชการทุกส่วนมีความร่วมมือในการพัฒนาทุกส่วน
๑๐. ผู้นำท้องถิ่นมีความตั้งใจจริงในการส่งเสริมให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูงองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินโครงการได้
๒. ไม่มีตลาดรองรับสินค้า
๓. ขาดการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง
๔. ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้องไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๕. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๖. นอกภาคเกษตรกรรมส่วนใหญ่จะเป็นวัยสูงอายุและ วัยเด็กอาศัยอยู่ในพื้นที่และวัยแรงงานมีการอพยพแรงงานไปทำงานที่อื่น

โอกาส (Opportunity = O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

๓. การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลตม ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากรยังไม่มีความรู้เพียงพอ

๒. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๔. งบประมาณมีจำกัด

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	+๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	+๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓-๒+๓-๒ = ๒ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

๖. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Streng = s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๓. ภาคประชาชนและส่วนราชการมีความสนใจและให้ความร่วมมือมาก

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน

๓. ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

โอกาส(Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน	-๓			
โอกาส		๒		
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-๑	
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓-๒+๒-๑ = ๑ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมน้อย)				

๗. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

จุดแข็ง (Streng = s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ อย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๔. พื้นที่เป็นที่ราบสูง มีพื้นที่สำหรับเพาะปลูกจำนวนมากและไม่มีปัญหาน้ำท่วมขัง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถดำเนินโครงการได้

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงมาก

๓. มีพื้นที่กว้างไม่เหมาะในการวางท่อส่งน้ำ

โอกาส(Opportunity = O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดสุรินทร์ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. การเกิดปัญหาน้ำท่วมและฝนแล้งใหญ่ในทุกภูมิภาค ทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาสได้รับการช่วยเหลือค่อนข้างมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีความชำนาญ

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส		๒		
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-๑	
รวมคะแนนศักยภาพ=๓-๒+๒-๑= ๒ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

๘. ศักยภาพการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง(Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๕. ประชาชน เยาวชนให้ความสนใจด้านกีฬา

จุดอ่อน(Weakness = W)

๑. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

๒. ขาดการส่งเสริมและติดตามกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

โอกาส(Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดสุรินทร์ให้

ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

๑. เยาวชนยังให้ความสำคัญทางศาสนาน้อย

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส		๒		
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-๑	
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓-๒+๒-๑ = ๒ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมปานกลาง)				

๔. ศักยภาพการพัฒนาการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากร และการบริการประชาชน

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากร และการบริการประชาชน

ด้าน	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส		๒		
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓-๒+๒-๒ = ๑ คะแนน (มีศักยภาพโดยรวมน้อย)				

ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่สำคัญและมีผลต่อการพัฒนาที่สำคัญ คือ ระบบข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เข้าสู่ชุมชนและสิ่งที่ประชาชนนำเข้าสู่ชุมชน โดยไม่รู้ตัวความรู้ความสามารถของคนในชุมชนในการที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ล้วนมีผลต่อการพัฒนาทั้งสิ้น

ศักยภาพที่เด่นชัดของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นทุนทางสังคม หากได้รับการสนับสนุนจะทำให้เกิดความร่วมมือ ได้แก่ ความมีจิตใจโอบอ้อมอารี การมีความเชื่อมโยงเครือข่าย การมีนิสัยรักสนุกตามประเพณีดั้งเดิมของชุมชน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้การพัฒนาของท้องถิ่นเป็นไปในทิศทางที่ดี เกิดความร่วมมือกันเป็นอย่างดี

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ ตามข้อ ๕ นำมากำหนดเป็นภารกิจหลัก และการกิจรอง โดยครั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการมี ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมและสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๒. ศักยภาพการพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและพัฒนาสังคม
๓. ศักยภาพการพัฒนาด้านสาธารณสุข
๔. ศักยภาพการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
๕. ศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๖. ศักยภาพการพัฒนาด้านบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
๗. ศักยภาพการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

การกิจรอง

๑. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากร และการบริการประชาชน
๒. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาใน ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการดังกล่าว ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมี

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากาลังเดิม	โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากาลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานบริหารงานบุคคล ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม ๑.๙ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑๐ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล ๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (ชั่วคราว)	๑	๑	๑	๑				
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์)	๑	๑	๑	๑				
รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-			

เห็นชอบตามมติ ก.อบค./จังหวัดสุรินทร์
ครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๔ วันที่ ๒๗ ต.ค. ๖๔

(นายอนุชา อนุชา)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				
รวม	๖	๖	๖	๖				

เห็นชอบตามมติ ก.อบต. จังหวัดสุรินทร์
 วันที่ ๑๖/๐๖/๒๕๖๔
 (นายพนทกัญจน์ พุทธสาคร)
 นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				
รวม	๓	๓	๓	๓				


 (นายพนม อนุรัตน์)

 นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

 วันที่ ๒๕/๐๕/๒๕๖๔

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑๖ ส.ค. ๖๔)
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิคด (หมู่ที่ ๒)								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ผลการสุตพจน์จาก สอ.
ครู (คศ. ๑)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสตึง (หมู่ที่ ๔)								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ผลการสุตพจน์จาก สอ.
ครู (คศ. ๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิโปน (หมู่ที่ ๕)								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ผลการสุตพจน์จาก สอ.
ครู (คศ. ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ. ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิสวย (หมู่ที่ ๗)								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ผลการสุตพจน์จาก สอ.
ครู (คศ. ๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑				
รวม	๑๗	๒๐	๒๐	๒๐	+๗	-	-	

(นายพนพกาญจน์ พุทธาคะ)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม								
รวมทั้งสิ้น	๓๙	๔๗	๔๗	๔๗	+๗	-๗	-๗	

เห็นชอบตามมติ กอปร. จังหวัดสุรินทร์
วันที่ ๒๗/๑๒/๒๕๖๓
นายพลากรณ์ พุทธาเด
นายกส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบุรีรัมย์

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะได้รับในระยะเวลา ๑ ปีข้างหน้า		อัตราภาษีเงินได้เพิ่ม/ลด		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)				หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (ก)	เงินประจำตำแหน่ง (ข)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗			
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๓,๒๖๐	๑๖๔,๐๐๐	๓	๓	-	๓	๓	-	๖๖๓,๐๐๐	๖๓๔,๕๕๐	๖๓๗,๕๖๐	(๔๓,๓๓๐)
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)																
๒	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๒๖๔,๕๕๐	๕๖,๐๐๐	๓	๓	-	๓	๓	-	๓๒๐,๕๕๐	๓๑๓,๕๕๐	๓๑๕,๕๖๐	(๓๐,๓๔๐)
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๓	๓	๒๓๗,๖๐๐	๐	๓	๓	-	๓	๓	-	๒๓๗,๖๐๐	๒๓๔,๕๕๐	๒๓๕,๕๖๐	(๓๓,๕๐๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓	๓	๒๖๔,๓๖๐	๐	๓	๓	-	๓	๓	-	๒๖๓,๓๖๐	๒๖๐,๓๖๐	๒๖๑,๓๖๐	(๒๓,๕๐๐)
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๐,๕๕๐	๐	๓	๓	-	๓	๓	-	๒๓๐,๕๕๐	๒๒๗,๕๕๐	๒๒๘,๕๖๐	(๓๓,๕๐๐)
๖	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๖๐	๐	๓	๓	-	๓	๓	-	๓๕๓,๓๖๐	๓๕๐,๓๖๐	๓๕๑,๓๖๐	ว่าง
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๑	๑	๒๖๔,๓๖๐	๐	๓	๓	-	๓	๓	-	๒๖๓,๓๖๐	๒๖๐,๓๖๐	๒๖๑,๓๖๐	(๓๓,๕๐๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๐๗,๒๕๐	๐	๓	๓	-	๓	๓	-	๒๐๖,๒๕๐	๒๐๓,๒๕๐	๒๐๔,๒๕๐	(๓๓,๕๐๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๐๗,๒๕๐	๐	๓	๓	-	๓	๓	-	๒๐๖,๒๕๐	๒๐๓,๒๕๐	๒๐๔,๒๕๐	ว่าง
๑๐	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๐๗,๒๕๐	๐	๓	๓	-	๓	๓	-	๒๐๖,๒๕๐	๒๐๓,๒๕๐	๒๐๔,๒๕๐	ว่าง
ลูกจ้างประจำ																
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	-	๓	๓	๒๓๕,๓๖๐	๐	๓	๓	-	๓	๓	-	๒๓๔,๓๖๐	๒๓๑,๓๖๐	๒๓๒,๓๖๐	(๓๐,๓๔๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																
๑๒	คนงานทั่วไป (ขับรถยก)	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๑,๐๐๐	๑๐๒,๐๐๐	(๓,๐๐๐)
๑๓	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์)	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๓,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๑,๐๐๐	(๓,๐๐๐)
กองคลัง (๑๔)																
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๓๗,๕๖๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	-	๑	๑	-	๓๓๖,๕๖๐	๓๓๓,๕๖๐	๓๓๔,๕๖๐	(๓๐,๓๔๐)
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๔,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๑	๑	-	๒๓๓,๕๐๐	๒๓๐,๕๐๐	๒๓๑,๕๐๐	(๓๓,๕๐๐)
๑๖	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๖๐	๐	๑	๑	-	๑	๑	-	๓๕๓,๓๖๐	๓๕๐,๓๖๐	๓๕๑,๓๖๐	ว่าง
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๖๐,๕๐๐	๐	๑	๑	-	๑	๑	-	๒๕๙,๕๐๐	๒๕๖,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	(๓๐,๓๔๐)
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๐๗,๒๕๐	๐	๑	๑	-	๑	๑	-	๒๐๖,๒๕๐	๒๐๓,๒๕๐	๒๐๔,๒๕๐	ว่าง (๓ มิ.ย.๖๔)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๒๖,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๑	๑	-	๑๒๕,๐๐๐	๑๒๒,๐๐๐	๑๒๓,๐๐๐	(๓๐,๕๐๐)
กองช่าง (๑๕)																
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๗,๒๖๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	-	๑	๑	-	๔๐๖,๒๖๐	๔๐๓,๒๖๐	๔๐๔,๒๖๐	(๓๐,๓๔๐)

[illegible]

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๓๕	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	กำหนดขึ้นใหม่ โดยการ ยุบศูนย์ฯ น.
๓๖	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๗	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิลาวาย (หมู่ที่ ๗)														
๔๐	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	กำหนดขึ้นใหม่ โดยการ ยุบศูนย์ฯ น.
๔๑	ครู	คศ.๑	๒	๒	๐	๐	๒	๒	-	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)														
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป														
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน														
๔๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๓๕,๕๒๐	๓๕,๕๒๐	๓๕,๕๒๐	๓๕,๕๒๐	กำหนดเพิ่ม
(๕) รวม			๔๗	๓๓	๗,๒๐๐,๒๒๐	๓๓๖,๐๐๐	๔๗	๔๗	๔	๔,๒๐๐,๒๒๐	๔,๒๐๐,๒๒๐	๔,๒๐๐,๒๒๐	๔,๒๐๐,๒๒๐	
(๖) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๕%														
(๖) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														
(๗) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี (๖)*๑๐๐/(๗)														

หมายเหตุ: ที่ดราเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๕๐,๓๓๓,๐๐๐.- บาท

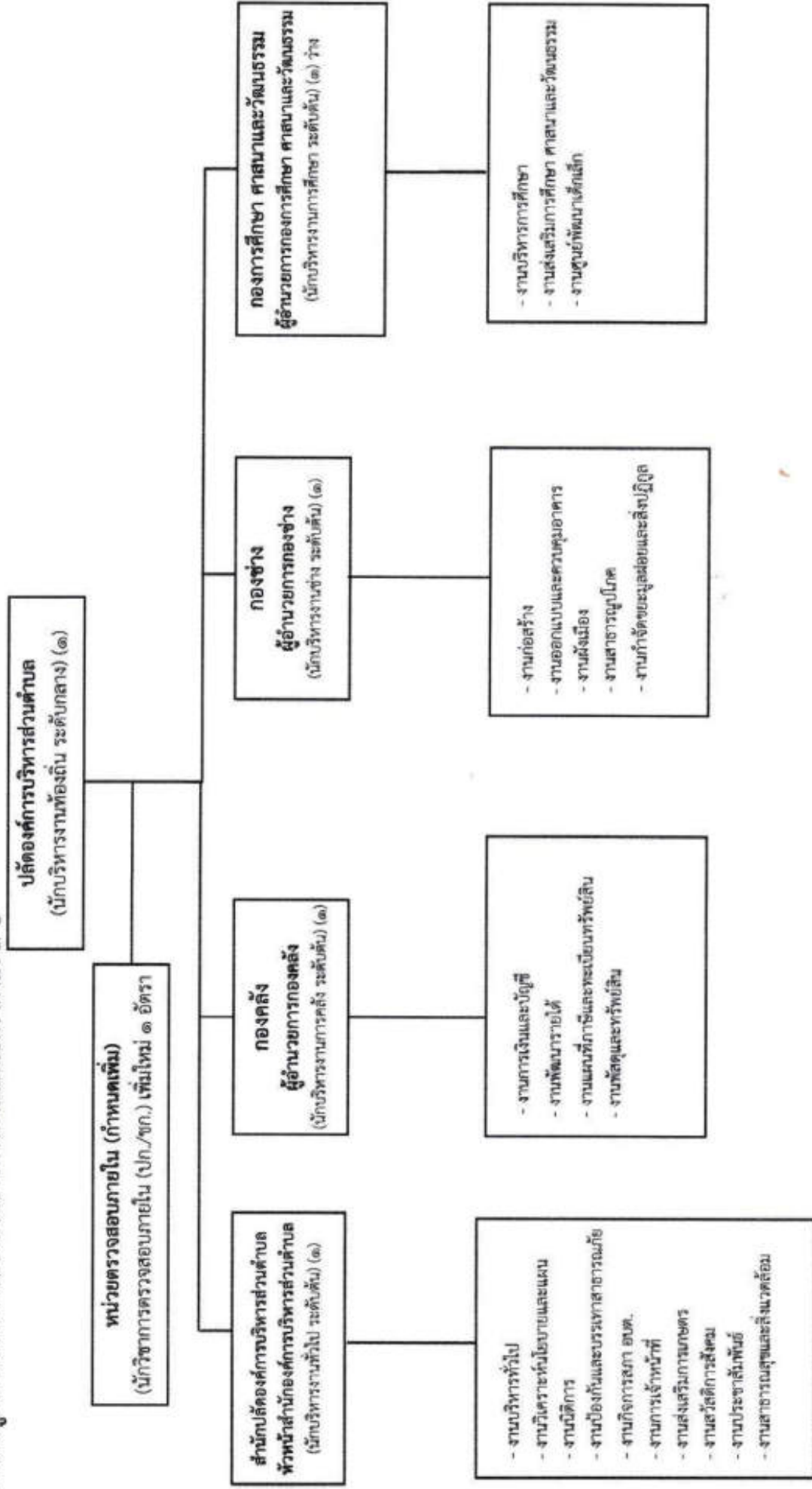
๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๕๐,๓๓๓,๐๐๐.- บาท

๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๕๐,๖๒๖,๕๕๐.- บาท

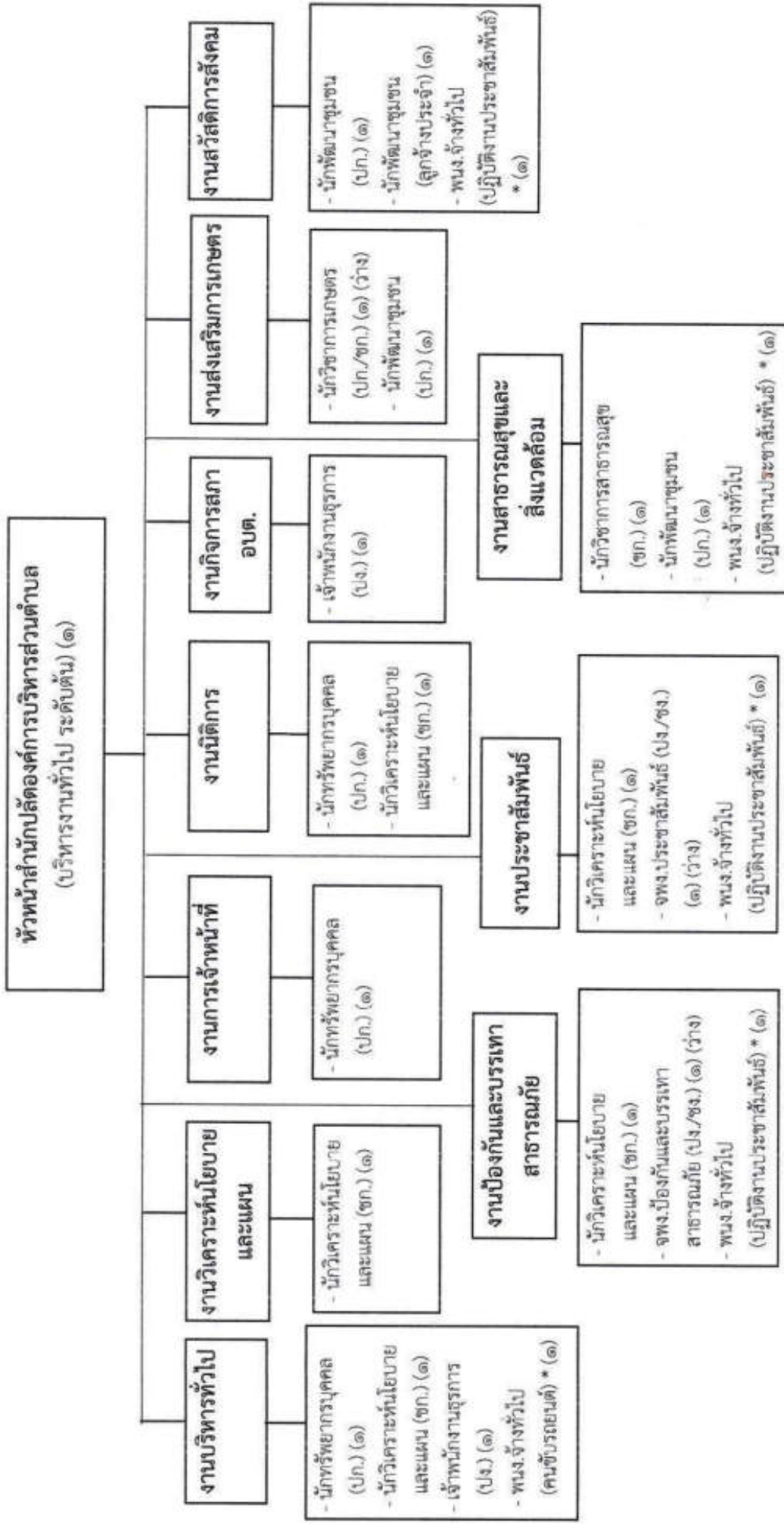
๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๕๐,๖๒๖,๕๕๐.- บาท

ประมาณการผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้ประมาณในอัตราร้อยละ ๕ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้าง หรือการค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงของปีที่ผ่านมา (๕๕๖๓)

๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

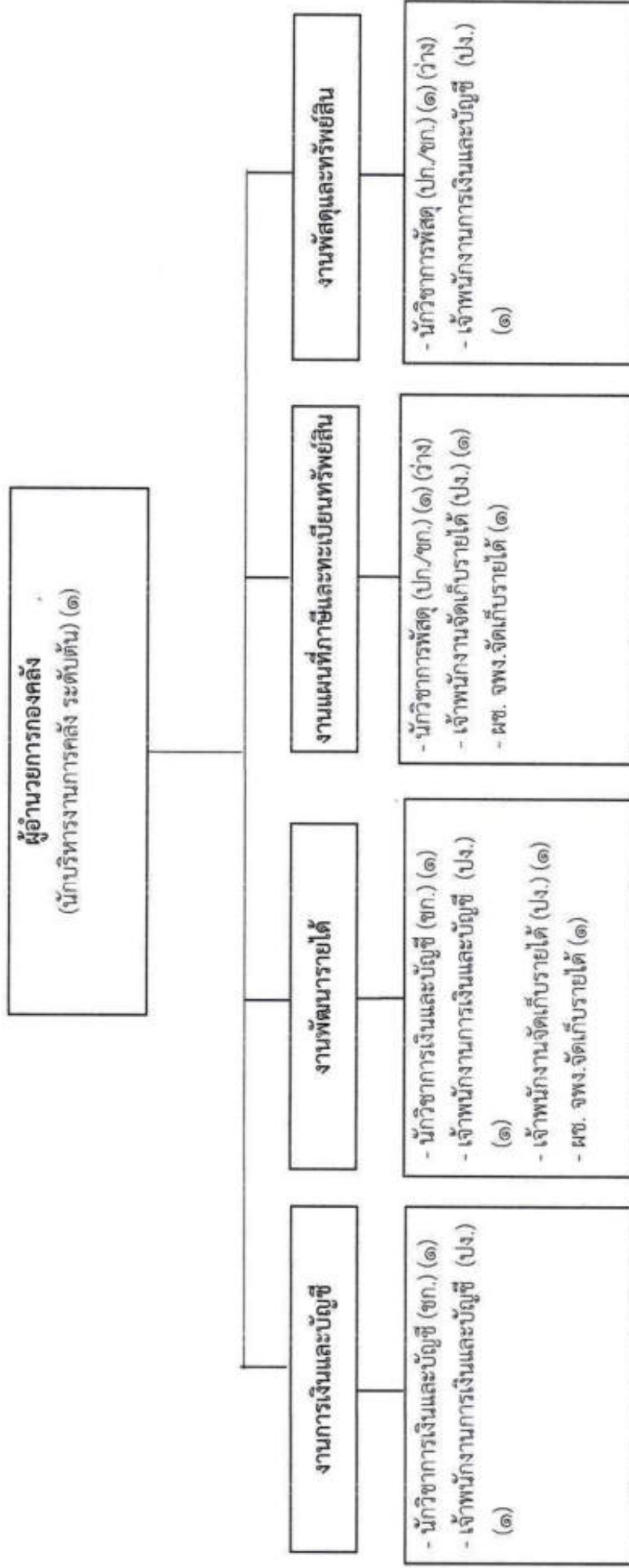


- โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล -



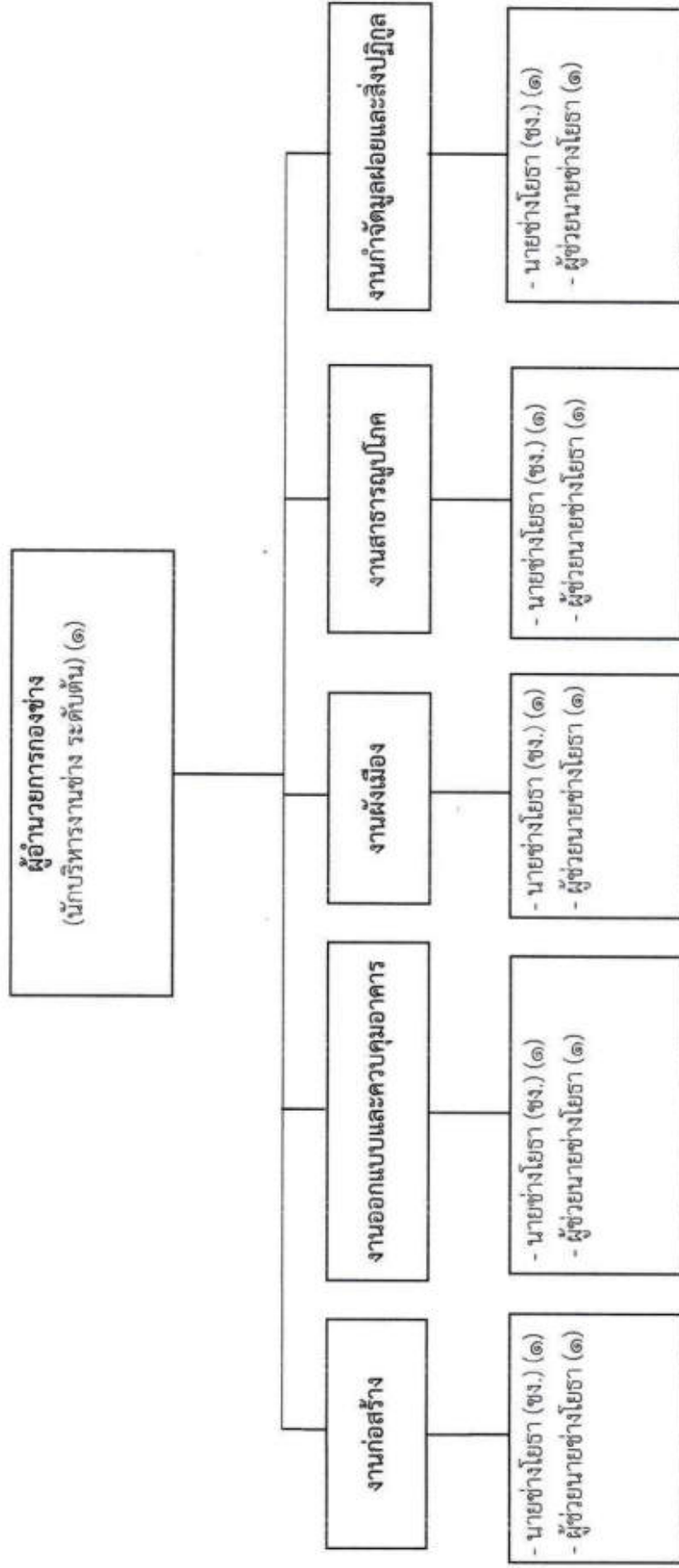
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	-	๑	-	๑	-	๒	๕

โครงสร้างองค์กร -

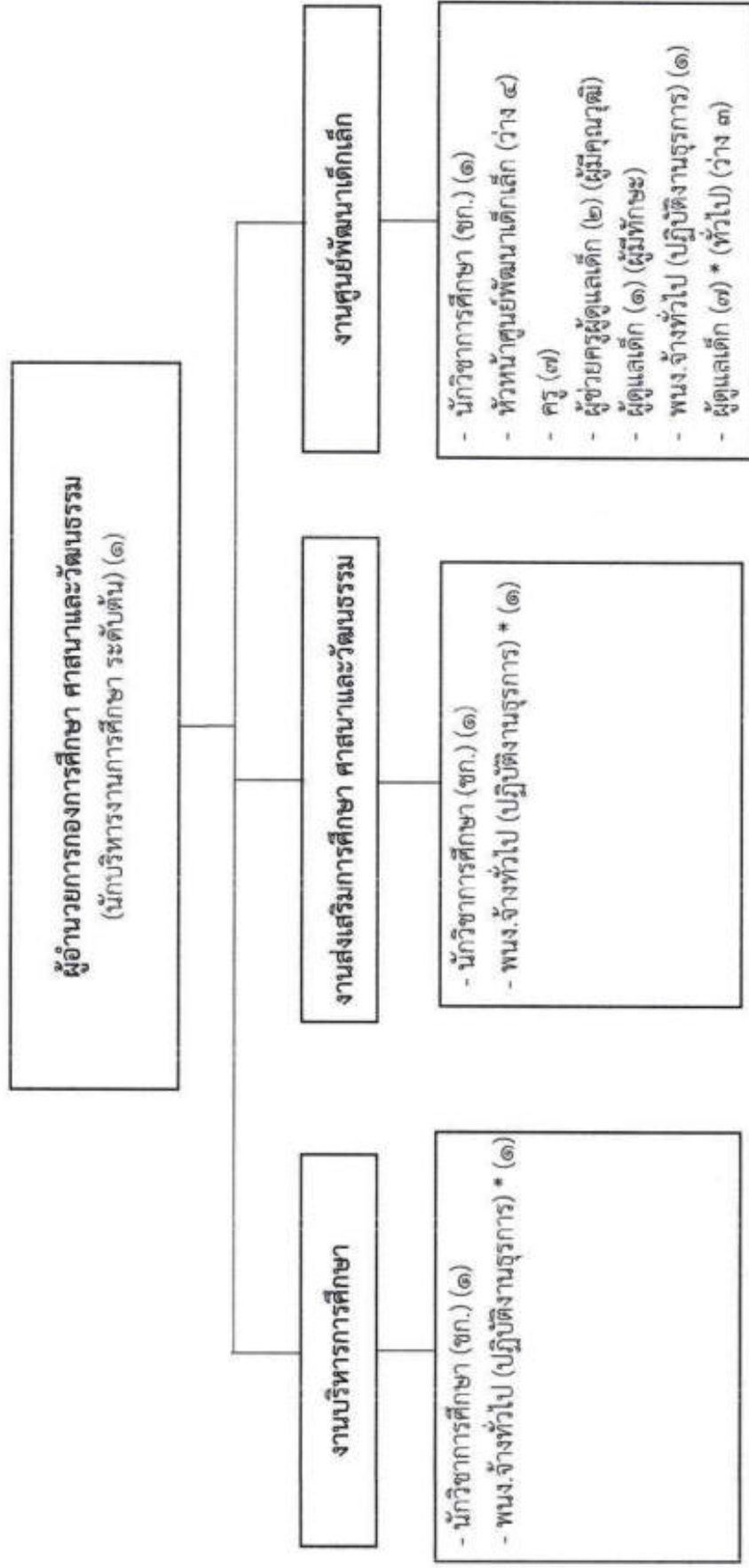


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๕

- โครงสร้างกองช่าง

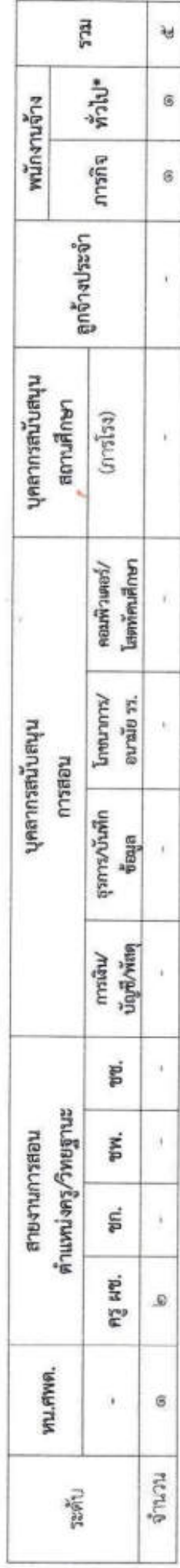


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๓

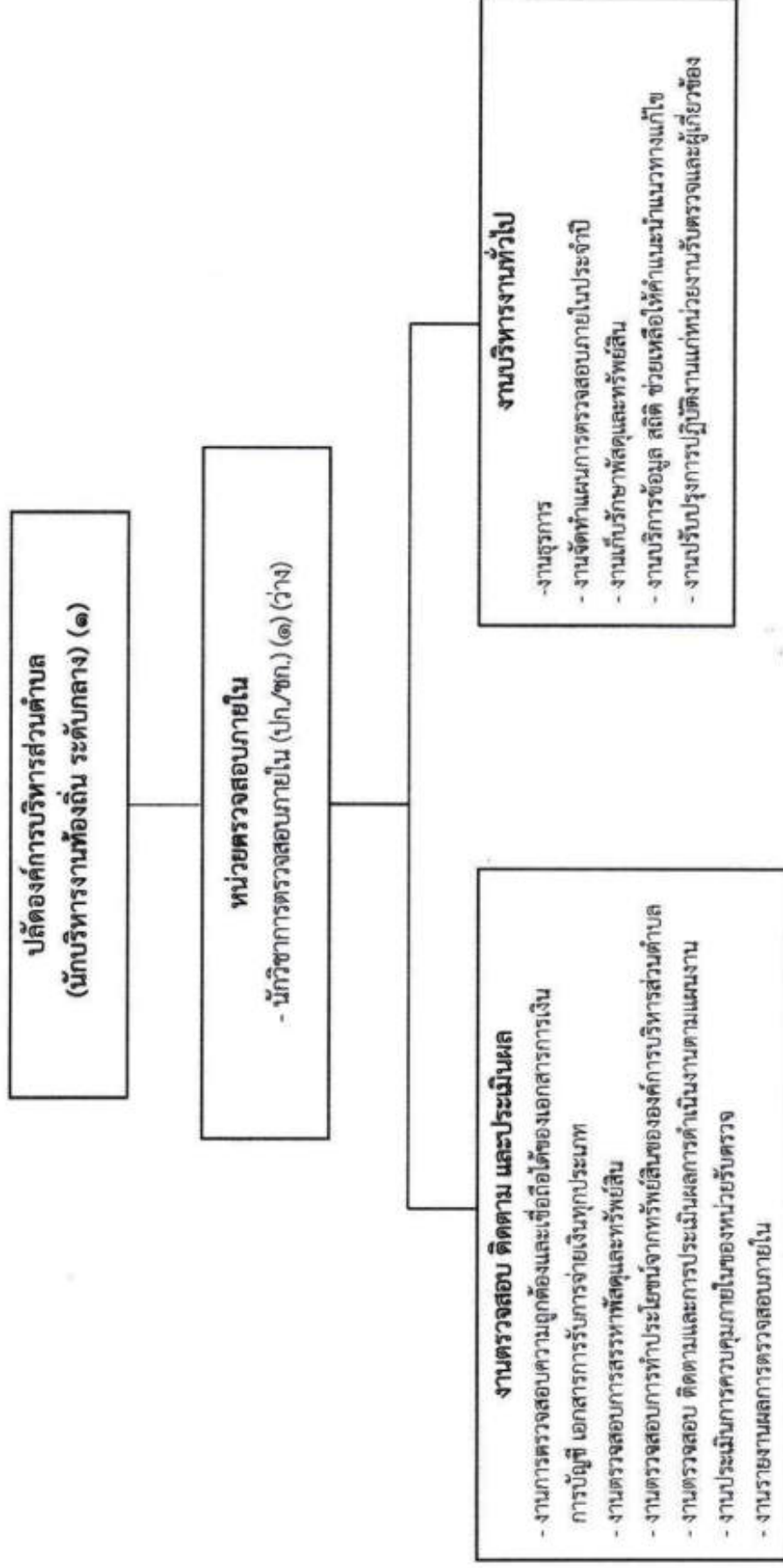


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ						ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป*				
จำนวน	๑๑	-	-	๖	๒	-	-	-	-	-	-	๓	๕	-	๘	๑๓๗





โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน -



ระดับ	วิชาการ		พนักงานจ้าง		รวม
	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	
จำนวน	๑	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางสาวนุรี สุวรรณราช	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต / รัฐศาสตร์	๖๔-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๔-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๔๕,๓๔๐*๑๒)	๔๕,๐๐๐ (๓,๐๐๐*๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๖๒๓,๑๖๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
๒	นางสาวรุ่งรัตน์ สีนะ	ศิลปศาสตรบัณฑิต / รัฐประศาสนศาสตร์	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๔,๕๘๐ (๓๐,๓๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๐๖,๕๘๐
๓	นางสาวศุภิณี พงษ์บุตร	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๐๓,๖๐๐ (๑๖,๙๖๐*๑๒)	-	-	๒๐๓,๖๐๐
๔	นางสาวอรรษา แอ้มงาม	รัฐศาสตรบัณฑิต/ บริหารธุรกิจ	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญ การ	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชำนาญ การ	๒๐๓,๖๐๐ (๑๖,๙๖๐*๑๒)	-	-	๒๐๓,๖๐๐
๕	นายวุฒิ จันทาเลิศกุล	วิทยาศาสตรบัณฑิต/ วิทยาศาสตร์การกีฬา	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๐๓,๖๐๐ (๑๖,๙๖๐*๑๒)	-	-	๒๐๓,๖๐๐
๖	-ว่าง-	-	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./พ.ก.	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./พ.ก.	๓๕๕,๓๖๐ ค่าตอบแทนพิเศษ	-	-	(ว่างเดิม)
๗	นางสาวรจนา มัยย	บริหารธุรกิจ/ การบัญชี	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๐๓,๖๐๐ (๑๖,๙๖๐*๑๒)	-	-	๒๐๓,๖๐๐
๘	-ว่าง-	-	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	ป.ง./พ.ง.	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	ป.ง./พ.ง.	๒๐๓,๖๐๐ ค่าตอบแทนพิเศษ	-	-	(ว่างเดิม)
๙	นางมนกร ภิรมย์	สาธารณสุขศาสตร์ มหาบัณฑิต	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญ การ	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./พ.ก.	๔๕๓,๑๖๐ (๔๐,๒๖๐*๑๒)	-	-	
๑๐	-ว่าง-	-	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./พ.ง.	๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./พ.ง.	๒๐๓,๖๐๐ ค่าตอบแทนพิเศษ	-	-	(ว่างเดิม)
ลูกจ้างประจำ												
๑๑	นางปิ่นดา มหามิตร	ครุศาสตรบัณฑิต	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	๒๐๓,๖๐๐ (๑๖,๙๖๐*๑๒)	-	-	๒๐๓,๖๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๒	นายสุพรรณ หาคำดี	การศึกษามหาบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป (จ้างรายวัน)	-	-	คนงานทั่วไป (จ้างรายวัน)	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๐*๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๑๓	นายชยากร กงแก้ว	รัฐประศาสนศาสตร์	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานประจำสัปดาห์)	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานประจำสัปดาห์)	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๖๐*๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิลำเนา (หมู่ที่ ๕)													
๓๔	นางวิภาวดี บัณฑิต	ศึกษาศาสตรบัณฑิต/การศึกษาปฐมวัย	๖๔-๓-๐๔-๖๖๐๐-๗๐๖	ครู	คศ. ๓	๖๔-๓-๐๔-๖๖๐๐-๗๐๖	ครู	คศ. ๓	-	-	-	จบอุสทพูน	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๔๐	นางสาวนิชานันท์ นันท	ครุศาสตรบัณฑิต/การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๓๐,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๖)	-	-	จบอุสทพูน	
๔๑	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๓๐,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๖)	-	-	กำหนดเพิ่ม	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิลำเนา (หมู่ที่ ๗)													
๔๖	-	-	-	-	-	๖๔-๓-๐๔-XXXX-XXX	ห้ามบรรจุผู้ที่มีอายุเกิน ๓๕ ปี	-	-	-	-	ว่างอยู่ ๑๖๐๐ หากมีผู้สมัคร ๓๐	
๔๓	นางสาววิภาวดี บัณฑิต	ศึกษาศาสตรบัณฑิต/การศึกษาปฐมวัย	๖๔-๓-๐๔-๖๖๐๐-๗๐๖	ครู	คศ. ๓	๖๔-๓-๐๔-๖๖๐๐-๗๐๖	ครู	คศ. ๓	-	-	-	จบอุสทพูน	
๔๔	นางสาวดวงดาว มงคล	ครุศาสตรบัณฑิต/การศึกษาปฐมวัย	๖๔-๓-๐๔-๖๖๐๐-๗๐๕	ครู	คศ. ๓	๖๔-๓-๐๔-๖๖๐๐-๗๐๕	ครู	คศ. ๓	-	-	-	จบอุสทพูน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)													
๔๕	นางสาวพรนภา มี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต/การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พิเศษ)	-	-	-	-	จบอุสทพูน	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๔๖	นางสาววิภาวดี บัณฑิต	ศึกษาศาสตรบัณฑิต/การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	จบอุสทพูน	
หน่วยตรวจสอบภายใน													
๔๗	-	-	-	-	-	๖๔-๓-๐๔-๖๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/๓๐	๓๕,๖๐๐ ค่าตอบแทนพิเศษ	-	-	กำหนดขึ้นใหม่	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคม ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนตำบลไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า การวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการโต้ตอบกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) มีมติเห็นชอบ
ประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๗) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์
เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่
๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
เป็นส่วนราชการหลักที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจัดทำเป็นประกาศ
การแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และให้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก
หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นกรอบในการ
กำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางสาวมยุรี สุวรรณราช)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล

เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง
หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ได้ประกาศ
ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนด
กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นประกาศการแบ่งส่วนราชการของ
องค์การบริหารส่วนตำบล และกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
ภายในกรอบที่กำหนด

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๔ และข้อ ๕ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์
เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่
๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔
เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๔
จึงประกาศกำหนดการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่าง
อื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของ
องค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของ
พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร
งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบ
เรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ
งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม และราชการที่ได้กำหนดให้เป็น
หน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด
การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของ
องค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่
ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑๐ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๓ งานนิติการ
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สำเนาถูกต้อง

๑.๕ งาน...

อ.จ.ก.น

(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)
นักวิทยากรบุคคลปฏิบัติการ

- ๑.๕ งานกิจการสภา อบต.
- ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๙ งานประชาสัมพันธ์
- ๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนารายได้
- ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะงานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานผังเมือง

๓.๔ งาน...

สำเนาถูกต้อง


(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๓.๔ งานสาธารณูปโภค

๓.๕ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน ดังนี้

๕.๑ งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล

๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป

(รายละเอียดตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแนบท้ายประกาศนี้)

ประกาศ ณ วันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางสาวมยุรี สุวรรณราช)

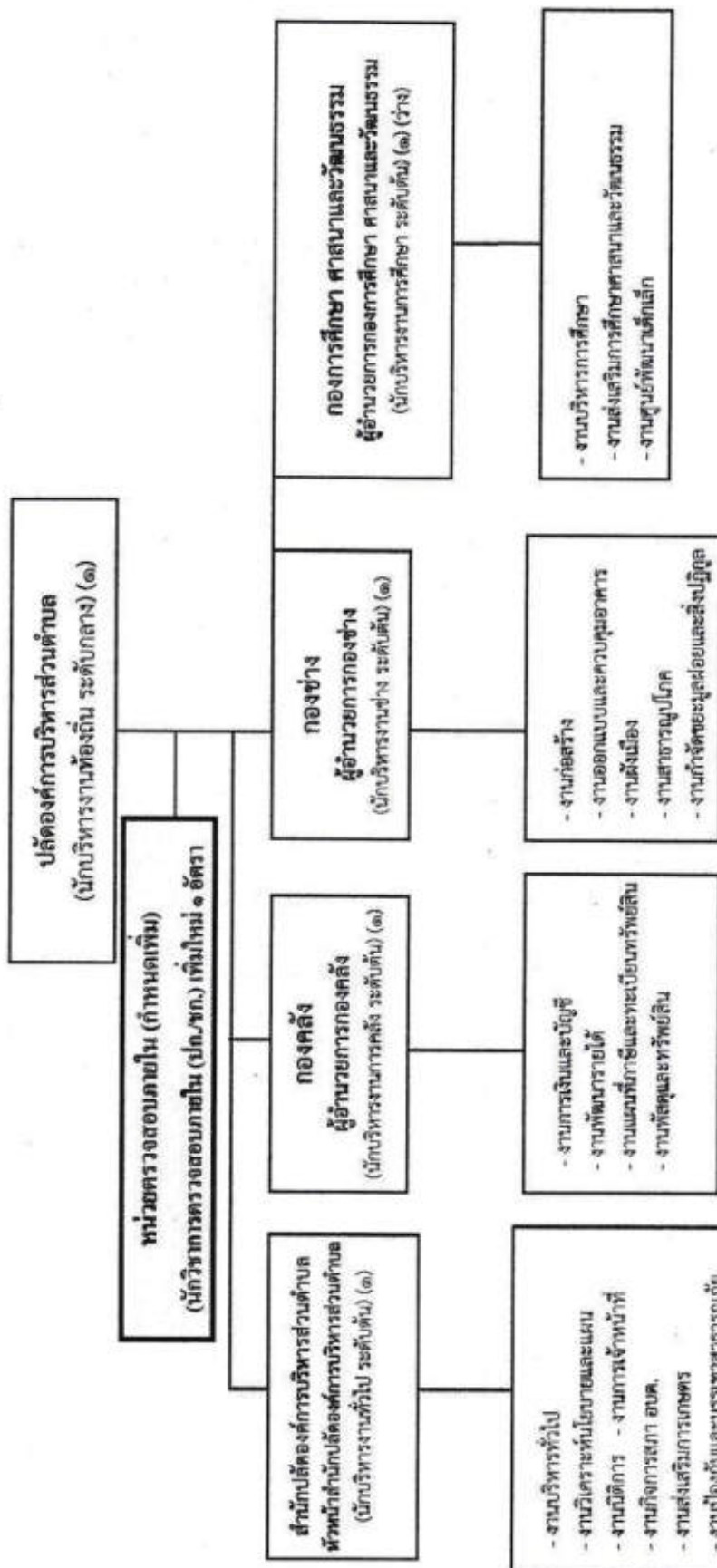
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)
นักบริหารงานบุคคลปฏิบัติการ

ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 แบบทำขยประกาศการบริหารส่วนตำบล เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบของกอง
 หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

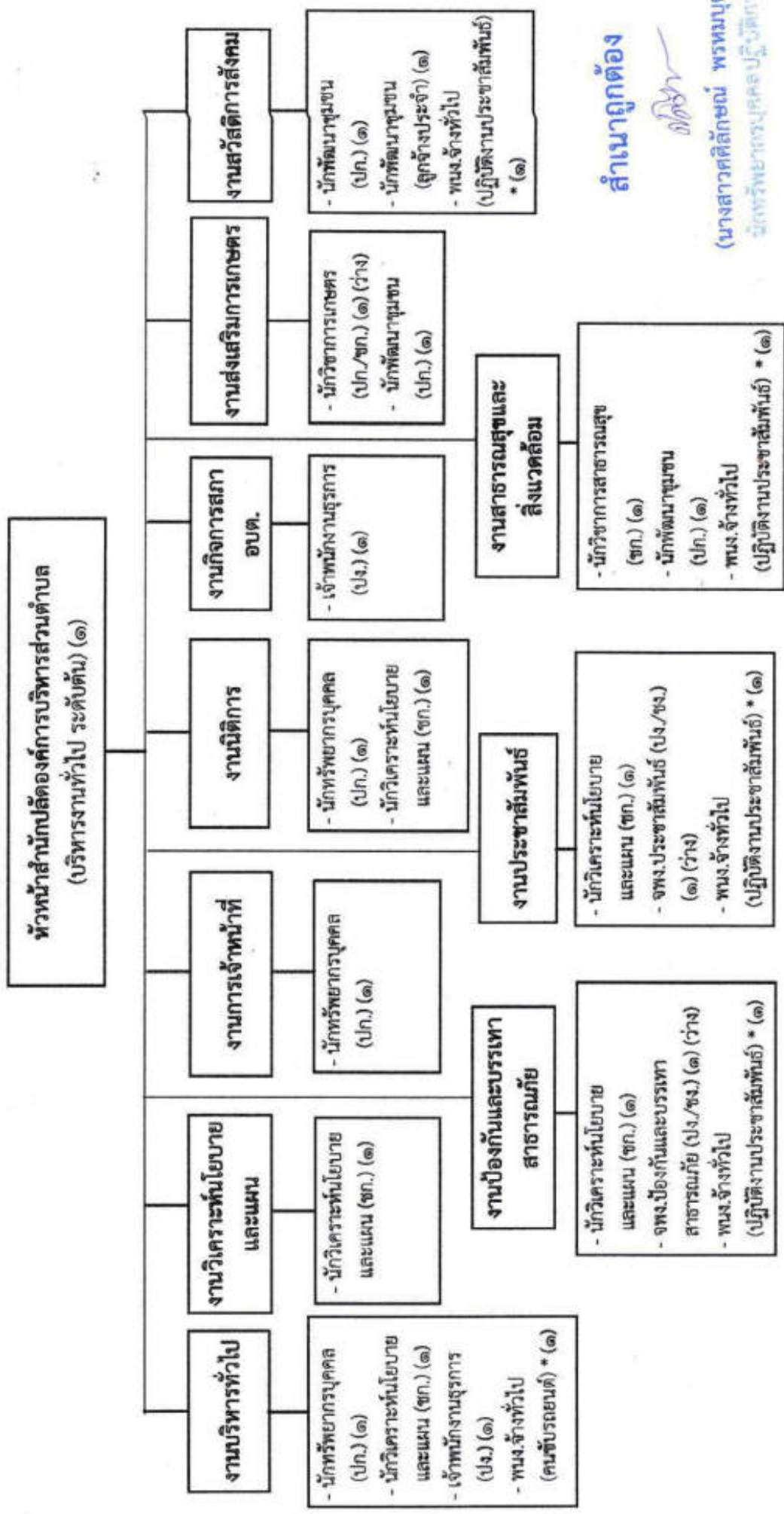


สำเนาของนายสมชายและสิ่งแนบล้อม
 (นางสาวศลิษา พรหมบุตร)
 นักบริหารงานบุคคลปฏิบัติกร

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ถูกจ้าง		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ป.ก.	ชก.	ป.ง.	ช.ง.	ประจำ	ไป	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕

การใช้จ่ายด้านบุคลากรตาม ม.๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ (คำนวณตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี)												
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตั้งไว้ ๕๐,๑๑๑,๐๐๐ บาท	๑) ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๕,๒๐๐,๒๐๐ บาท		ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตั้งไว้ ๕๒,๖๖๖,๕๕๐ บาท		๑) ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๕,๕๕๐,๕๕๐ บาท		ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตั้งไว้ ๕๕,๒๒๒,๙๐๐ บาท		๑) ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๕,๘๐๐,๘๐๐ บาท		๑) ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๕,๘๐๐,๘๐๐ บาท	
	๒) ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑,๒๐๐,๐๐๐ บาท		๒) ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑,๒๐๐,๐๐๐ บาท		๒) ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑,๒๐๐,๐๐๐ บาท		๒) ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑,๒๐๐,๐๐๐ บาท		๒) ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑,๒๐๐,๐๐๐ บาท		๒) ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑,๒๐๐,๐๐๐ บาท	
	รวม ๑) + ๒) = ๕,๘๐๐,๒๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๖		รวม ๑) + ๒) = ๕,๘๐๐,๕๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๓		รวม ๑) + ๒) = ๕,๘๐๐,๘๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๓		รวม ๑) + ๒) = ๕,๘๐๐,๘๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๓		รวม ๑) + ๒) = ๕,๘๐๐,๘๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๓		รวม ๑) + ๒) = ๕,๘๐๐,๘๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๓	

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



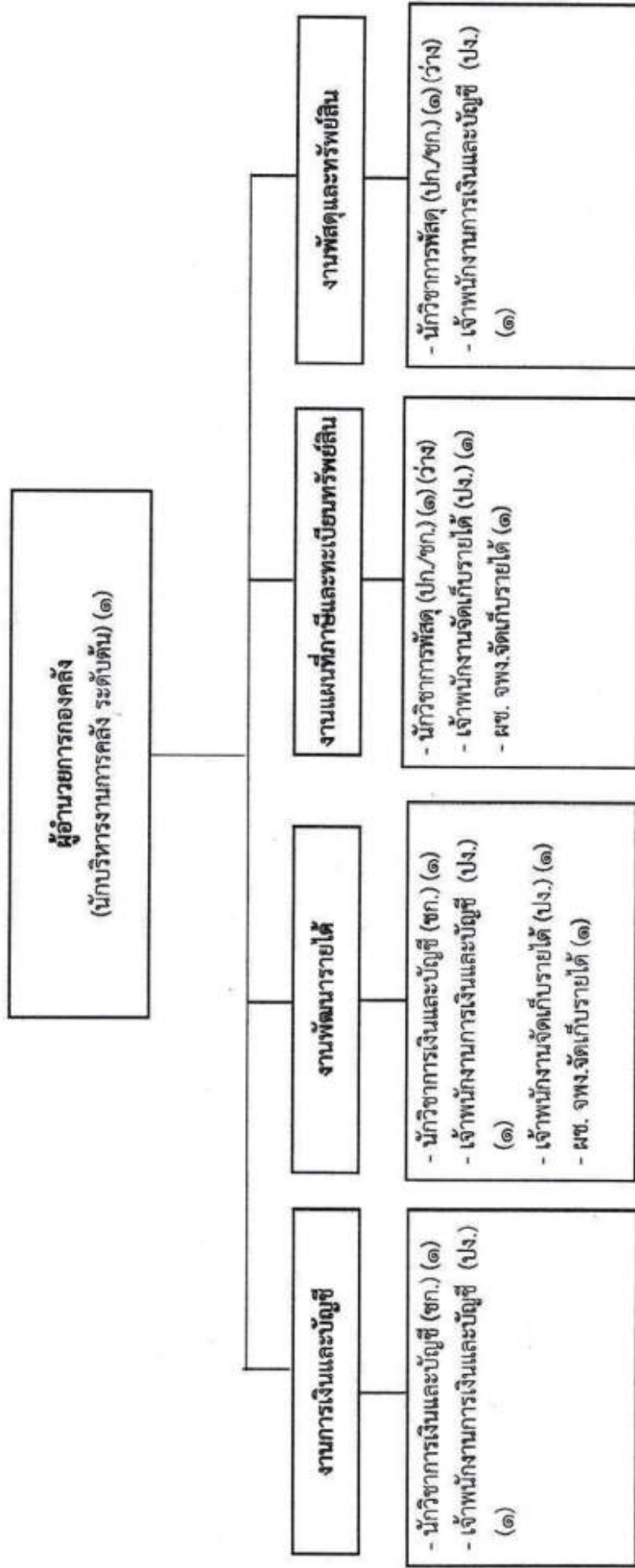
สำเนาถูกต้อง

อริยา

(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงาน

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป*		
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๒	๙

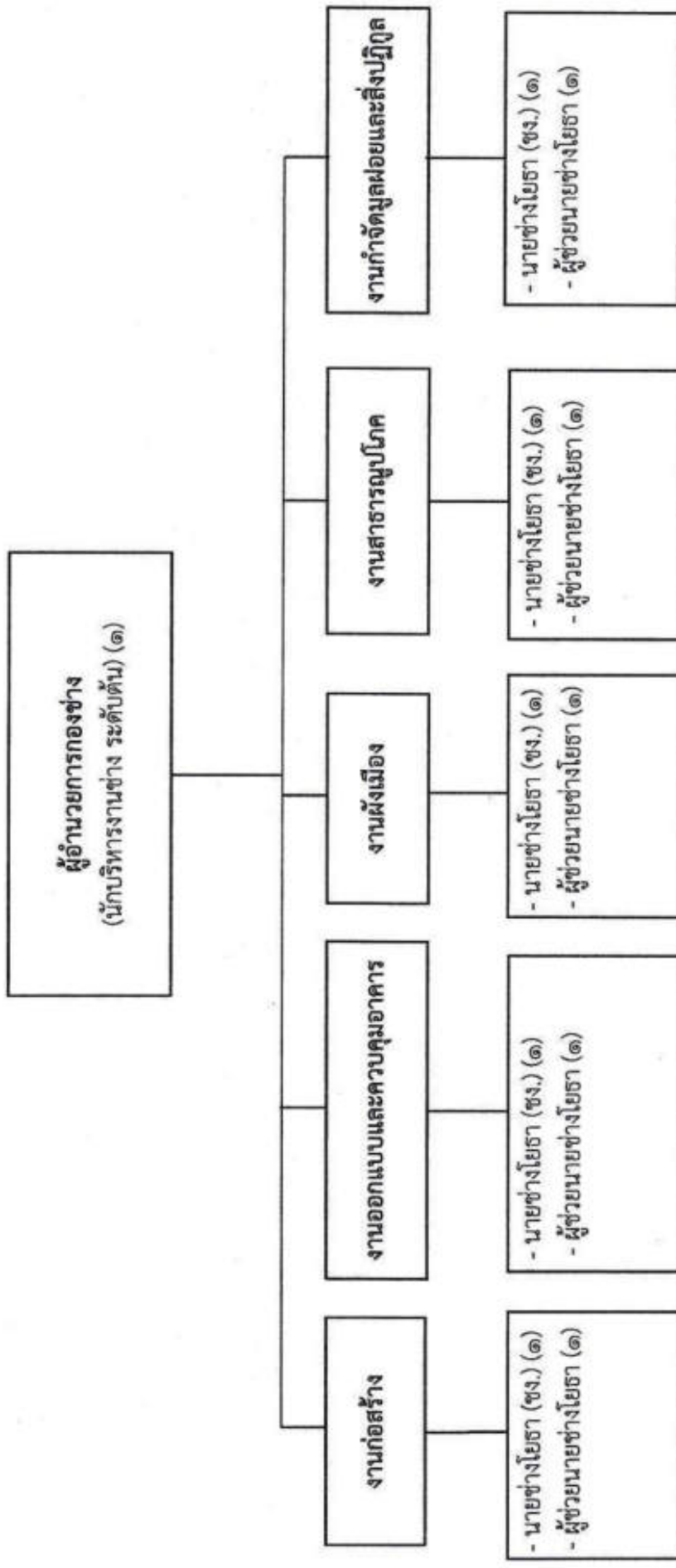
โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ตำแหน่ง	อำนวยการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๕

๑๖

โครงสร้างกองช่าง

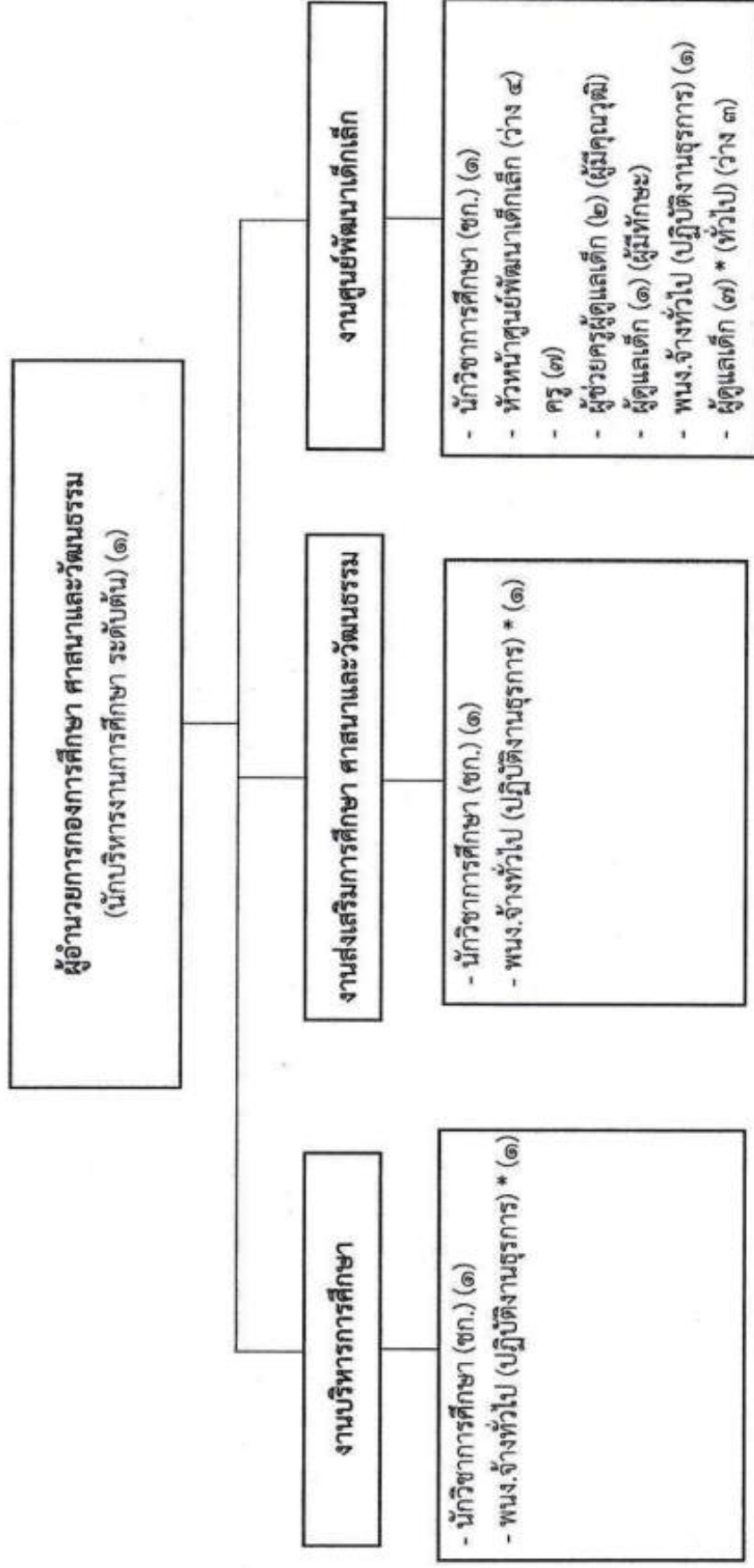


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	สถานะถูกต้อง		-	๓

ติดใจ

(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)
นักบริหารงานช่างระดับต้น

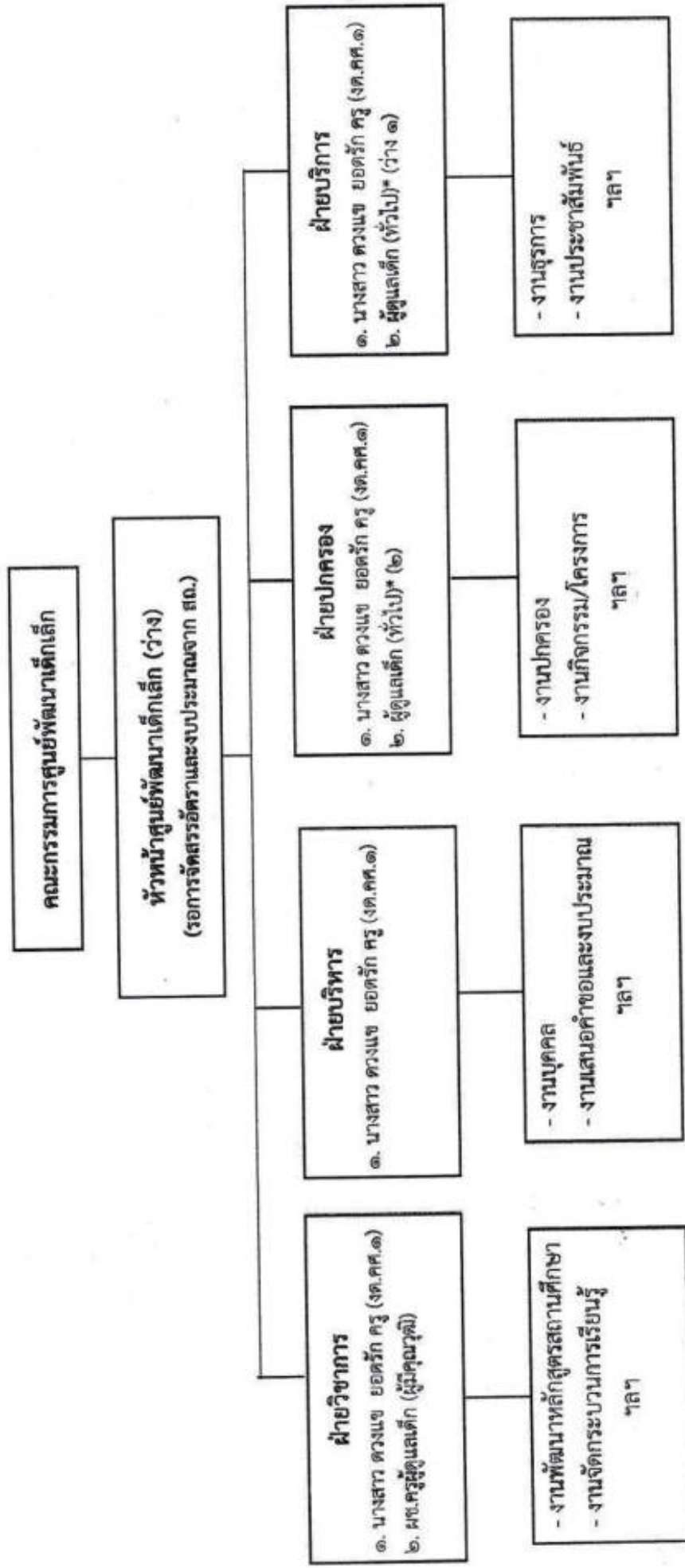
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	-	-	-	-	๓	๕	๑๗
- สำเนาถูกต้อง										-			


 (นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

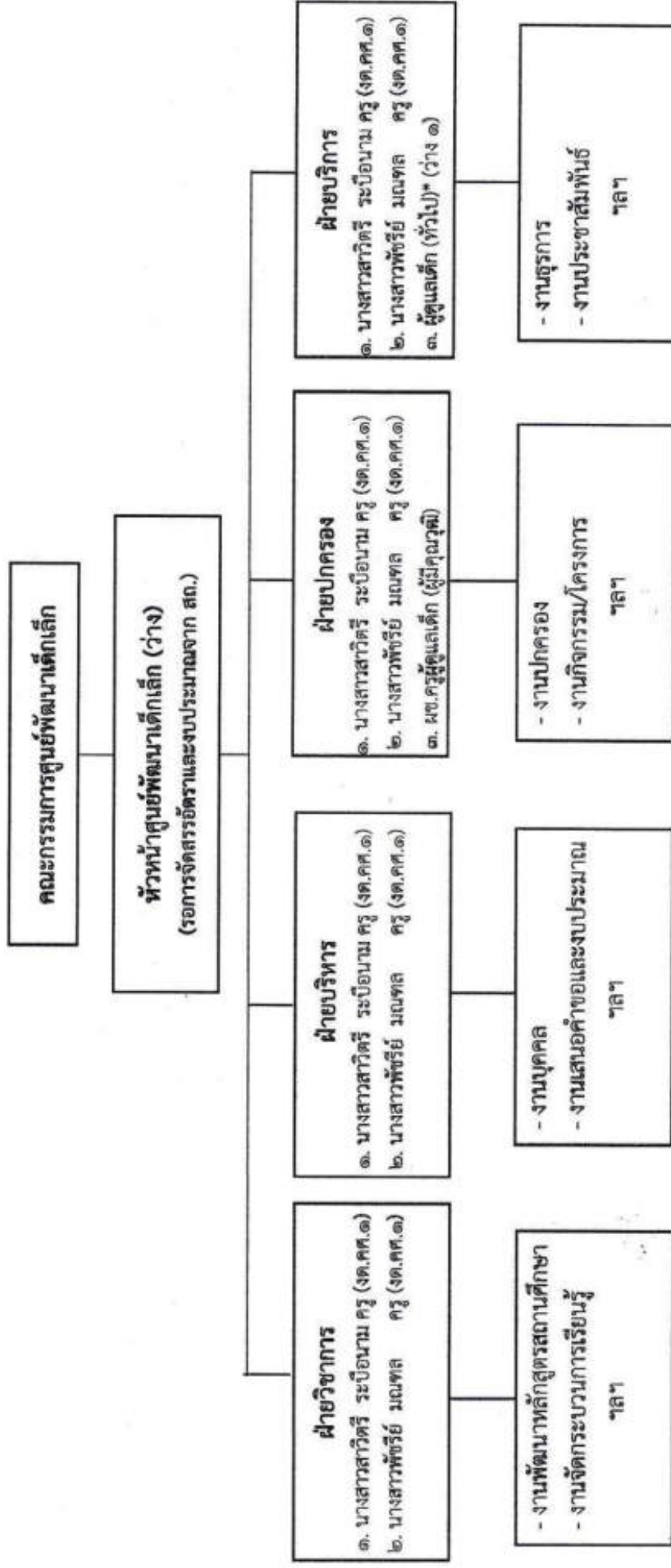
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิคิตี (หมู่ที่ ๒)
 แบบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง
 หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔



ระดับ	พ.ศ.พด.	สายงานการสอบ ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุน การสอน				บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา สำนักงานเมือง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
		ครู ผช.	ชก.	ชพ.	ชป.	การเงิน/ บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/บันทึก ข้อมูล	โภชนาการ/ อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/ โสตทัศนศึกษา			ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	๑		-	-	-	-	-	-	ว่าง ๑	-	๑	๓	๖

(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

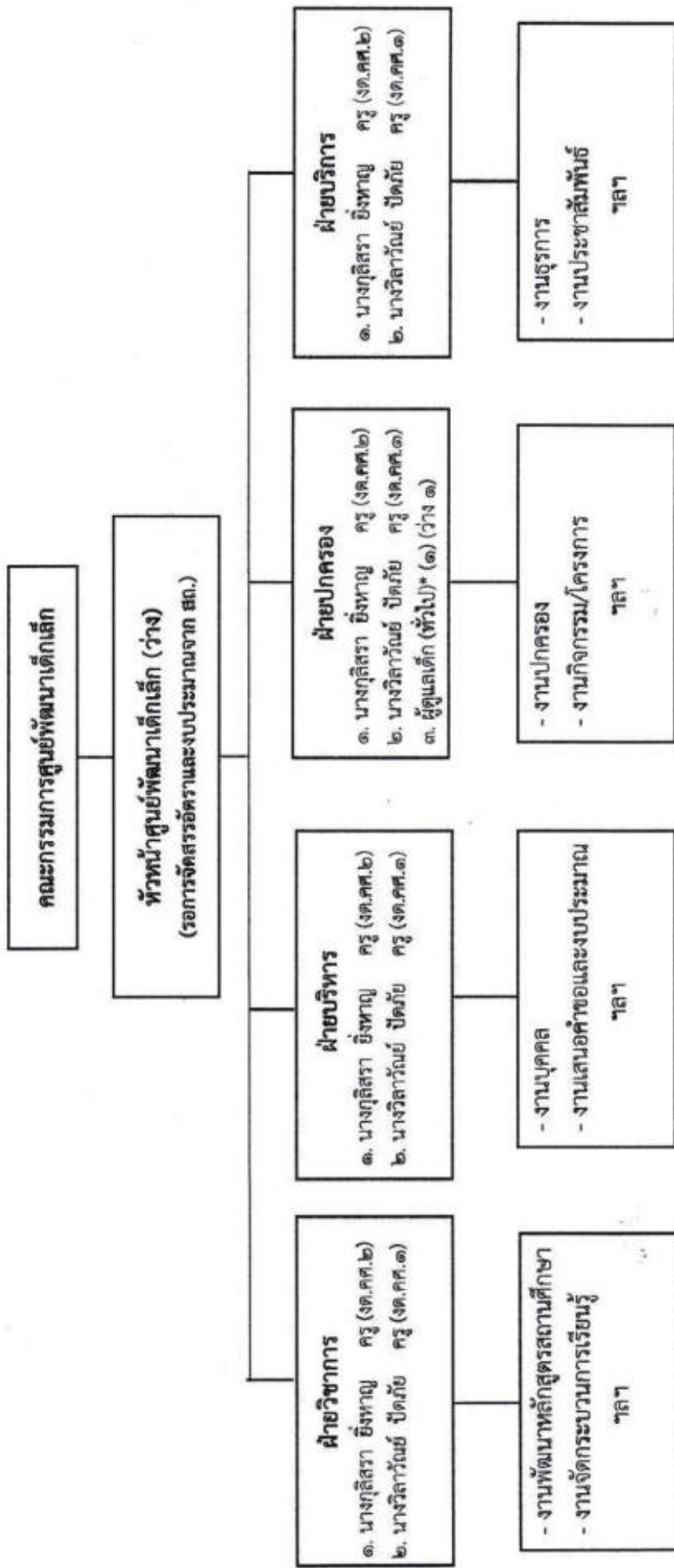
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสตึง (หมู่ที่ ๔)
 แบบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง
 หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔



ระดับ	หน.สพด.	สายงานการสอน				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
		ครู ผศ.	ชก.	ชพ.	ชช.	การนิเทศ/บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา			ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	๒	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	๕

(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

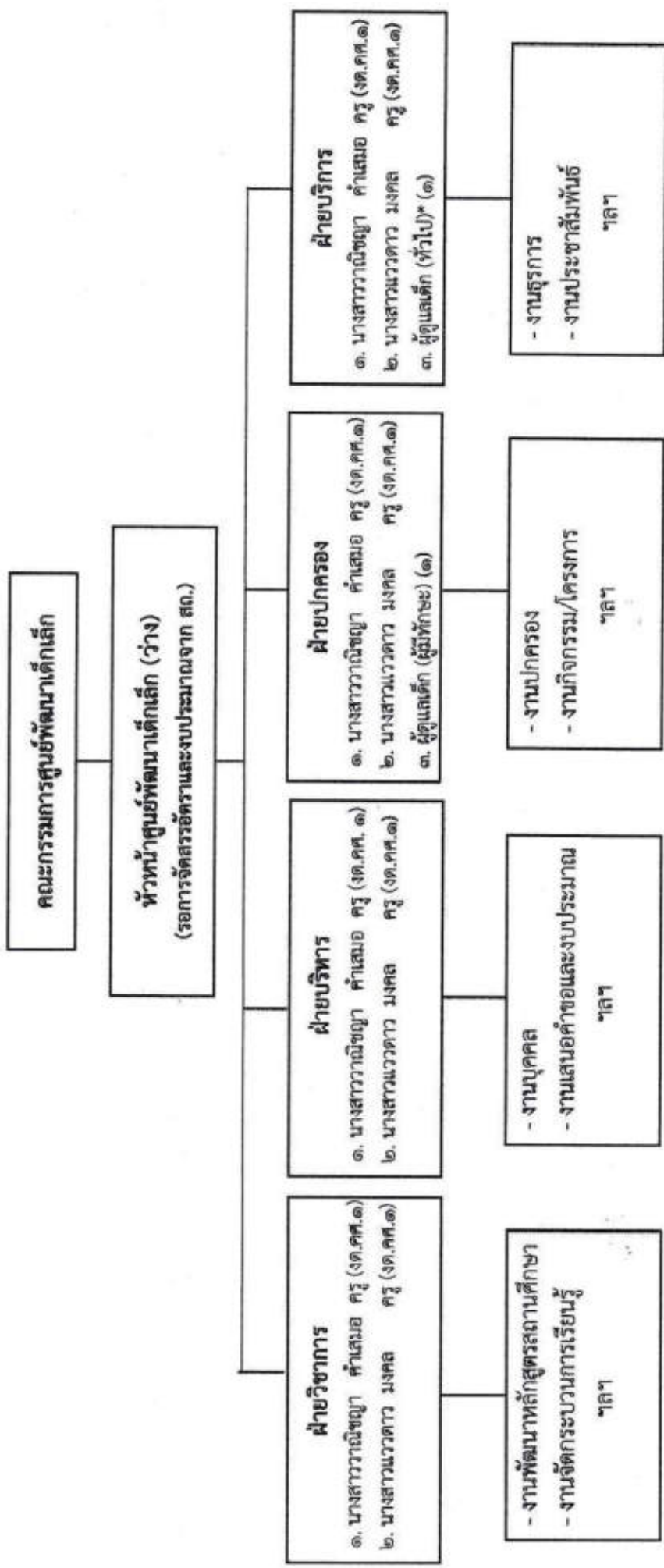
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิโปน (หมู่ที่ ๕)
 แบบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง
 หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลม ลงวันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔



ระดับ	สายงานการสอน				บุคลากรสนับสนุนการสอน			บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	หน.ศทค.	ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ			ธุรการ/บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา			ภารกิจ	ทั่วไป*
	-	ครู ผช.	ชก.	ชพ.	ชช.			ว่าง	ว่าง		
จำนวน	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒
											๕

(นางสาวศลิักษณ์ พรหมบุตร)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

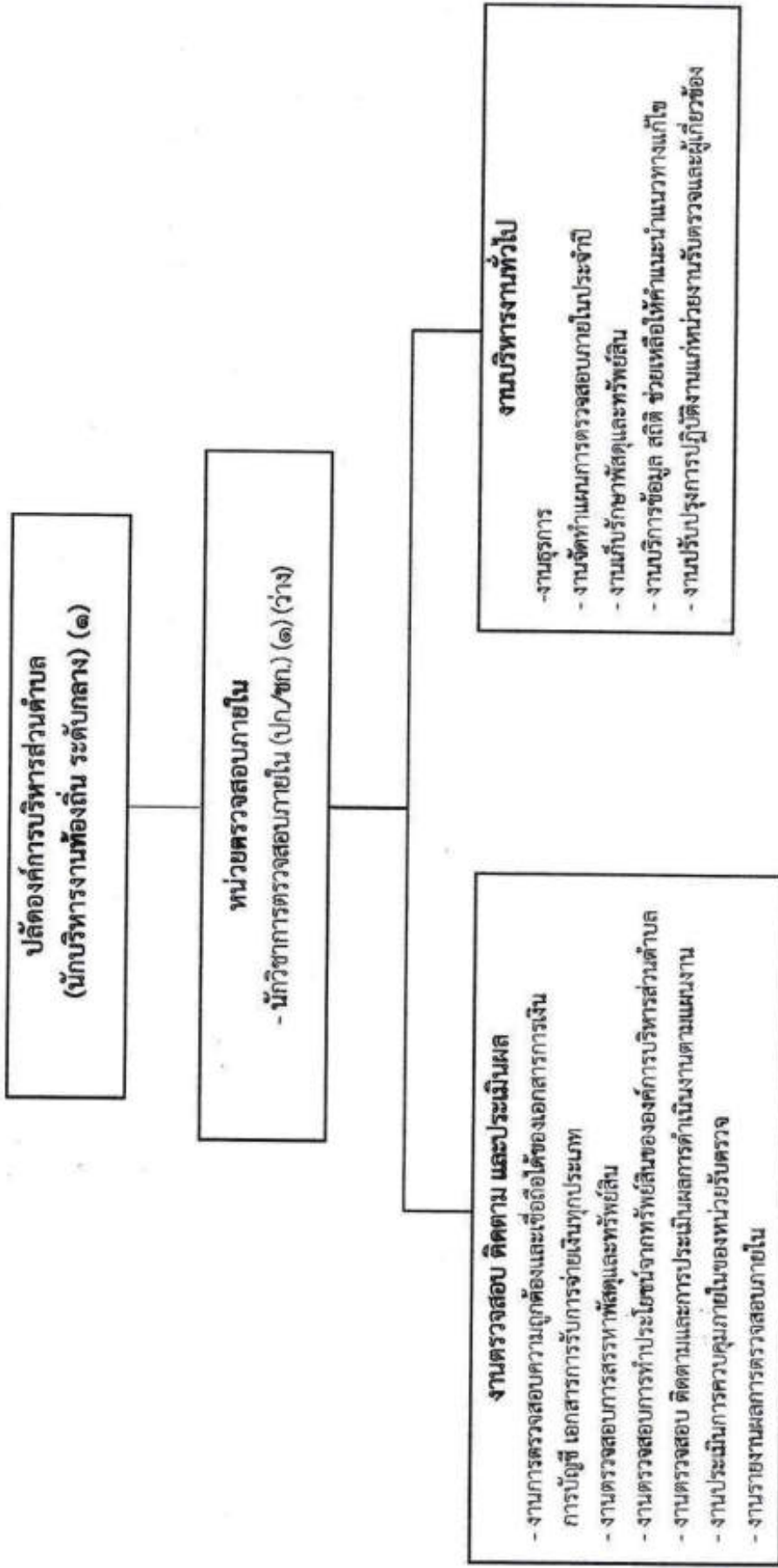
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิสวย (หมู่ที่ ๗)
 แบบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง
 หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔



ระดับ	หน.ศพด.	สายงานการสอน				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (ผู้ปฏิบัติงาน)	ลูกจ้างประจำ (ผู้ปฏิบัติงาน)	พนักงานจ้าง		รวม
		ครู ผช.	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/ไอทีศึกษา			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕

(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

โครงสร้างหน่วยงานสอบภายใน



ระดับ	วิชาการ		พนักงานจ้าง			รวม
	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑

สำเนาถูกต้อง

ฉันทนา

(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)
นักบริหารงานบุคคลปฏิบัติการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล

เรื่อง ประกาศจัดพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง
(ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามที่ได้มีประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ และประกาศ
องค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่
ความรับผิดชอบของกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๘ มิถุนายน
๒๕๖๔ นั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการ
ประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศจัดพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน
พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบล ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางสาวมยุรี สุวรรณราช)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

บัญชีการจัดพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลม
แบบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู/ลูกจ้างประจำ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ กลุ่มงาน (ลูกจ้างประจำ)	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	หมายเหตุ
๑	๖๘-๓-๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	นางสาวมยุรี สุวรรณราช	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล							
๒	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางสาวรุ่งรัตน์ สีแสง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๓	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๔	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางสาวอมรา แยมงาม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๕	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	-ว่าง -	นักวิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	กำลังประกาศศรหาแลเลือกสรร
๖	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางมนกร ภิมย์	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ชำนาญการ	
๗	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นายวรวิทย์ จันทาสีกุล	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๘	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางสาวจรูญ มาลัย	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๙	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	-ว่าง -	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	กำลังประกาศศรหาแลเลือกสรร
๑๐	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	-ว่าง -	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	กำลังประกาศศรหาแลเลือกสรร
ลูกจ้างประจำ							
๑๑	-	นางปิ่นตรา มหาบุตร	นักพัฒนาชุมชน	-	สนับสนุน	-	
พนักงานจ้างทั่วไป							
๑๒	-	นายสุพรรณ ทาศี	-	คนงานทั่วไป (ขับรถยนต์)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓-๓๐ ก.ย.๖๔
๑๓	-	นายชยางกูร กงแก้ว	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓-๓๐ ก.ย.๖๔
กองคลัง							
๑๔	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นางอุทัยวรรณ แรงหาญ	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๑๕	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นางสุพิศรา โพธิ์แก้ว	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๑๖	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	-ว่าง -	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	ร้องขอให้ กสส.สอบแข่งขันแทน
๑๗	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นางนภัสสร จันทบาล	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๑๘	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	-ว่าง -	เจ้าพนักงานสถิติ	เจ้าพนักงานจัดทำบัญชี	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	กำลังประกาศศรหาแลเลือกสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)							
๑๙	-	นางสาวจิราพร พิกุลทอง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดทำบัญชี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดทำบัญชี	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓-๓๐ ก.ย.๖๖

(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู/ลูกจ้างประจำ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ กลุ่มงาน (ลูกจ้างประจำ)	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๖	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินรายได้)	-	-	รอดำเนินการสรรหา
๓๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิไพบ (หมู่ที่ ๕)						
๓๗	๖๘-๓-๐๘-xxxx-xxx	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เงินอุดหนุน)	สายงานการสอน	-	รอการอุดหนุนจาก สอ.
๓๘	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๒	นางสาวกสิศรา อิงหาญ	ครู	ครู (งค.คศ.๒)	สายงานการสอน	ชำนาญการ	
๓๙	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๖	นางวิลาวัลย์ ปัดภัย	ครู	ครู (งค.คศ.๑)	สายงานการสอน	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๔๐	-	นางสาววิชานันท์ นันทา		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓-๓๐ ก.ย.๖๔
๔๑	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินรายได้)	-	-	รอดำเนินการสรรหา
๔๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิลาว (หมู่ที่ ๗)						
๔๒	๖๘-๓-๐๘-xxxx-xxx	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เงินอุดหนุน)	สายงานการสอน	-	รอการอุดหนุนจาก สอ.
๔๓	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๑	นางสาววาณิชญา คำเสมอ	ครู	ครู (งค.คศ.๑)	สายงานการสอน	-	
๔๔	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๕	นางสาวแววดาว มงคล	ครู	ครู (งค.คศ.๑)	สายงานการสอน	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ฝึกหัด)						
๔๕	-	นางสาวพรนภา มีรี		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓-๓๐ ก.ย.๖๖
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๔๖	-	นางสาวชุตติกานต์ จันทร์ศิริ -		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓-๓๐ ก.ย.๖๔
	หน่วยตรวจสอบภายใน						
๔๗	๖๘-๓-๑๒-๗๒๐๕-๐๐๑	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู/ลูกจ้างประจำ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ กลุ่มงาน (ลูกจ้างประจำ)	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	หมายเหตุ
	กองช่าง						
๒๐	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายเสถียร ยุพการณ	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๑	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายนิรันดร์ ภู่น้อย	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						
๒๒	-	นายศักดิ์รินทร์ ชื่นใจ	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓-๓๐ ก.ย.๖๖
	พนักงานจ้างทั่วไป						
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๒๓	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	-ว่าง-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง/รอการบรรจุจากบัญชี ก.ย.๖๓.
๒๔	๖๘-๓-๐๕-๓๕๐๓-๐๐๒	นางสุพิชญา น้อยดี	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๕	-	นางสาวนิตยา ยิ่งสุด	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติการธุรการ) (เงินรายได้)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓-๓๐ ก.ย.๖๔
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิคิต (หมู่ที่ ๒)						
๒๖	๖๘-๓-๐๕-xxxx-xxx	-ว่าง-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เงินอุดหนุน)	สายงานการสอน	-	รอการอุดหนุนจาก สด.
๒๗	๖๘-๓-๐๕-๖๖๐๐-๗๐๔	นางสาวดวงแข ยอดรัก	ครู	ครู (จต.คศ.๑)	สายงานการสอน	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						
๒๘	-	นางสาวพัชรินทร์ ใจหนึ่ง	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินรายได้)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓-๓๐ ก.ย.๖๖
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๙	-	นางสาวเจนจิรา ผลมาก	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓-๓๐ ก.ย.๖๔
๓๐	-	นางสุลาวัลย์ เสกงาม	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓-๓๐ ก.ย.๖๔
๓๑	-	-ว่าง-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินรายได้)	-	-	รอค้ำเงินการสรรหา
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสตึง (หมู่ที่ ๔)						
๓๒	๖๘-๓-๐๕-xxxx-xxx	-ว่าง-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เงินอุดหนุน)	สายงานการสอน	-	รอการอุดหนุนจาก สด.
๓๓	๖๘-๓-๐๕-๖๖๐๐-๗๐๓	นางสาววิจิตร ระเบียบม	ครู สำเนาถูกต้อง	ครู (จต.คศ.๑)	สายงานการสอน	-	
๓๔	๖๘-๓-๐๕-๖๖๐๐-๗๐๗	นางสาวพัชรีย์ มณฑล	ครู ทง	ครู (จต.คศ.๑)	สายงานการสอน	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						
๓๕	-	นางสาวพิศนิชา สุขภูมิ	(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินรายได้)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๓-๓๐ ก.ย.๖๖



ที่ สร ๗๒๓๐๑/๕๕๐

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลตม
หมู่ที่ ๕ ตำบลตม อำเภอสังขะ
จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๑๕๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง
(ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์

อ้างถึง หนังสือสำนักงานเลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ที่ สร ๐๐๒๓.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๔
สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง
(ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓ เล่ม

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบร่างโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๓๔ แห่ง เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๗) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และมติ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้อง ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และประกาศโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) เมื่อดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว จำนวน ๓ เล่ม ให้สำนักงานเลขาธิการ ก.อบต. จังหวัดสุรินทร์ ภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลตม อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ เสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวมยุรี สุวรรณราช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๓๐ มิ.ย. ๖๔

สำนักงานปลัด

โทร./โทรสาร ๐ ๔๔๐๖ ๐๓๔๖

“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”

นางสาวมยุรี สุวรรณราช
นางสาวมยุรี สุวรรณราช
นางสาวมยุรี สุวรรณราช
นางสาวมยุรี สุวรรณราช
นางสาวมยุรี สุวรรณราช

ที่ สร ๐๐๒๓.๒/ว ๓๐๓



สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์
ศาลากลางจังหวัดสุรินทร์
ถนนเลี้ยวเมือง สร ๓๒๐๐๐

๓๑๐ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ ชั้น ๑ อาคารศูนย์ราชการจังหวัดสุรินทร์ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในการนี้ เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๔ สำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ จึงขอแจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติดังกล่าว ทั้งนี้ เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จในเรื่องใด ให้ส่งสำเนาคำสั่งหรือประกาศ และหรือการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ฉบับ รายงานให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ทราบภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันที่ออกคำสั่งหรือประกาศ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเว็บไซต์ <https://www.surinlocal.go.th> หัวข้อมติ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายไสว สีหะวงษ์)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๔๔๗๑-๓๗๑๘ ต่อ ๑๒/โทรสาร ๐-๔๔๗๑-๓๕๕๒
ผู้ประสานงาน (นายณพภาคัญจน์ พุทธิตาเด) ๐๘-๐๑๑๑-๘๓๓๑

ที่	รายชื่อ	เหตุที่นายคา พันจกคำแห่ง	เรื่องที่ขอความเห็นชอบเพื่อดำเนินการ	มติ ก.อบต. จังหวัดสุรินทร์
๓	อบต.ดม อ.สังขะ	ลาออก	๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ตามรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ ครั้งที่ ๒ (ตั้งแต่วันที่ ๑ เม.ย. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๔) และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และเลื่อนขั้นค่าตอบแทนให้กับพนักงานจ้าง เลื่อน ณ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๔ ๒) การประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของ อบต. พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธ.ค. ๒๕๖๓ ๓) การโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลรายนาย น.ส.เพชรลักษณ์ สมสวย ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน สังกัดกองคลัง ไปดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักปลัด อบต.หนองเรือ อ.ชุมพลบุรี เพื่อหาประสบการณ์ โดยเป็นตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	(✓) เห็นชอบ
๔	อบต.ด่าน อ.กาบเชิง	ศาลฎีกาแผนกคดีอาญา ของผู้ดำรงตำแหน่งทาง การเมืองพิพากษาให้พ้น จากตำแหน่ง	การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลรายนายธัญญวัฒน์ นาคเกี้ยว ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน สังกัดกองคลัง อบต.ตะเคียน อ.กาบเชิง มาดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน สังกัดกองคลัง เหตุผล : เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง และเคยร้องขอให้ กสอ.สอบแข่งขันแทน แต่ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง ทำให้การปฏิบัติงานด้านพัสดุไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงมีความจำเป็นที่จะรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลดังกล่าว (ร่างตั้งแต่ปี ๒๕๕๗) การขอลาออกจากราชการของพนักงานส่วนตำบลรายนางอัญชลี จรุงพรสวัสดิ์ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ สังกัดสำนักปลัด อบต. เนื่องจากปัญหาส่วนตัว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อหน่วยงานในอนาคต	(✓) เห็นชอบ
๕	อบต.นาดี อ.เมืองสุรินทร์	เสียชีวิต	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ตามรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ ครั้งที่ ๒ (ตั้งแต่วันที่ ๑ เม.ย. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๔) และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และเลื่อนขั้นค่าตอบแทนให้กับพนักงานจ้าง เลื่อน ณ วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๔	(✓) เห็นชอบ
๖	อบต.ทุ่งมน อ.เมืองสุรินทร์	ผวจ.วิจัยสั่งให้พ้น จากตำแหน่ง	การรับโอนพนักงานส่วนตำบลราย น.ส.เจนจิตร การระเวก ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนชำนาญการ สังกัด อบต.ระแงง อ.ศีขรภูมิ มาดำรงตำแหน่งและระดับเดียวกัน สังกัด สำนักปลัด อบต.สลักได เหตุผล : เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง และมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับงานพัฒนากลุ่มอาชีพ งานผู้สูงอายุ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพหรือชรา งานผู้ป่วยเอดส์ งานช่วยเหลือสังคมและผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ งานระบบฐานข้อมูลสวัสดิการสังคม และงานที่เกี่ยวข้องซึ่งมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น (ร่างเมื่อปี ๒๕๖๓)	(✓) เห็นชอบ
๗	อบต.สลักได อ.เมืองสุรินทร์	ลาออก		(✓) เห็นชอบ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

ที่ สร ๗๒๓๐๑/-

วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

เรื่องเดิม

ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ ที่ สร ๐๐๒๓.๒/ว ๖๕๔๒ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่องประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

เรื่องจริง

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ต่อไป นั้น

ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

- อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

- หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ ที่ สร ๐๐๒๓.๒/ว ๖๕๔๒ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่องประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แจ้งประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ จำนวน ๒ ฉบับ และแนวทางการปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. ดังนี้

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

๓. แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจกรรมอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
สำเนาถูกต้อง

ในองค์การ...

ในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

ข้อพิจารณา

เพื่อให้เป็นไปหลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะทำงานมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง) ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์กำหนดแล้วรายงานต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรายงานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดพิจารณาลงนามในคำสั่งต่อไป

(ลงชื่อ)

(นางสาวคสิลักษณ์ พรหมบุตร)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

- ☒ ทราบและเห็นควรพิจารณา
☐ ทราบและไม่เห็นควรพิจารณา เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวรุ่งรัตน์ สีเสต)
หัวหน้าสำนักปลัด

สำเนาถูกต้อง

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ☒ ทราบและเห็นควรพิจารณาอนุมัติ
☐ ทราบและไม่เห็นควรพิจารณาอนุมัติ เนื่องจาก.....

(นางสาวคสิลักษณ์ พรหมบุตร)

(ลงชื่อ)

(นางสาวมยุรี สุวรรณราช)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

คำสั่ง...



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่ ๑๐๑ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ความในข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๗) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลมจิงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง) ขององค์การบริหารส่วนตำบลมจิง ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลมจิง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

สำเนาถูกต้อง
๒. ศึกษา...

(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)

นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร ปฏิบัติการ

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔



(นางสาวมยุรี สุวรรณราช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)

นักวิชาการแผนงานและปฏิบัติการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลม อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

ที่ สร ๗/๒๓๐๑/-

วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลม ที่ ๑๐๑/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)
ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลมได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑
(ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕
และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม นั้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -
๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)
เข้าประชุมเพื่อพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่
๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง) ขององค์การบริหารส่วนตำบลม ในวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลม รายละเอียดปรากฏตามระเบียบวาระการประชุมที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(ลงชื่อ).....

(นางสาวมยุรี สุวรรณราช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม

ประธานกรรมการ

- ทราบ

สำเนาถูกต้อง

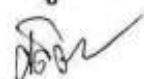
.....

(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)
ขององค์การบริหารส่วนตำบล
วันที่ ๖ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔
เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

- ระเบียบวาระที่ ๑. ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ ๑๐๑/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง) ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
- ระเบียบวาระที่ ๒. เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี - (เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก)
- ระเบียบวาระที่ ๓. เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ระเบียบวาระที่ ๔. เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

สำเนาถูกต้อง



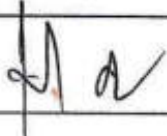
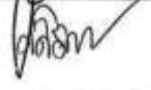
(นางสาวคสิลักษณ์ พรหมบุตร)

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

รายชื่อผู้เข้าประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)
ขององค์การบริหารส่วนตำบล
วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔
เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

ผู้มาประชุม

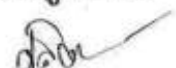
เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวมยุรี สุวรรณราช ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ/ กรรมการ		
๒	นางอุทัยวรรณ แรงหาญ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๓	นายเสถียร ยุพการณ์ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ		
๔	นางสุพิชญา นื่องดี นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	กรรมการ		
๕	นางสาวรุ่งรัตน์ สีแสง หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและ เลขานุการ		
๖	นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

- ไม่มี -

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)

นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร

บันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)

ขององค์การบริหารส่วนตำบล

วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

ผู้มาประชุม

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวมยุรี สุวรรณราช ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ/ กรรมการ	มยุรี สุวรรณราช	
๒	นางอุทัยวรรณ แรงหาญ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	อุทัยวรรณ แรงหาญ	
๓	นายเสถียร ยุพการณ์ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	เสถียร ยุพการณ์	
๔	นางสุพิชญา น้องดี นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ	สุพิชญา น้องดี	
๕	นางสาวรุ่งรัตน์ สีแสด หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ	รุ่งรัตน์ สีแสด	
๖	นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	ศศิลักษณ์ พรหมบุตร	

ผู้เข้าร่วมประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา

๑๔.๐๐ น.

นางสาวมยุรี สุวรรณราช ประธานกรรมการ

- เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง) ขององค์การบริหารส่วนตำบลครบองค์ประชุมแล้ว
นางสาวมยุรี สุวรรณราช ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกล่าวเปิดการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)

ระเบียบวาระที่ ๑...

ระเบียบวาระที่ ๑

นางสาวมยุรี สุวรรณราช ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตมที่ ๑๐๑/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตม ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลตมได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตม ประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------------------|
| ๑. ปลัด อบต.ตม ปฏิบัติหน้าที่ นายก อบต.ตม | เป็นประธาน |
| ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพ และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปีจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง) และอย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เนื่องจาก...

เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสีย
กำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการ
ใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดย
สำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือ
ฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้
เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่
ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ
การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผน
อัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง)

๗. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร
ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเรา
จะได้ พิจารณากันต่อไป

ดังนั้น จึงได้ประชุมเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และกำหนดโครงสร้าง
การแบ่งส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลม รอบปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง) ขึ้น

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี (เนื่องจากการเป็นการประชุมครั้งแรก)

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

นางสาวมยุรี สุวรรณราช ประธานกรรมการ

- สืบเนื่องจาก ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน
ตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๗) พ.ศ.
๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์
เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การ
บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพื่อ
พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -
๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง) ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลม

- ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.สุรินทร์)
ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ มีมติ
เห็นชอบประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๗) พ.ศ. ๒๕๖๓

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)

นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร

และประกาศ

และประกาศ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ
อย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต
วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป และเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตาม
ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขฉบับดังกล่าว จังหวัดแจ้งให้องค์การ
บริหารส่วนตำบลดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติที่จังหวัดแจ้งให้ทราบ และ
รายงานให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.
จังหวัดสุรินทร์) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการประกาศกำหนด
โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายในองค์การ
บริหารส่วนตำบลต่อไป ซึ่งจะให้ผู้ช่วยเลขานุการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียด
เกี่ยวกับ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดกองฯ เพิ่มเติม
เพื่อเป็นการพิจารณากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และปรับปรุง
แผนอัตรากำลังของอบต. ตม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับ
ปรับปรุงโครงสร้าง)

นางสาวศลิักษณ์ พรหมบุตร ผู้ช่วยเลขานุการ - ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๗) พ.ศ.๒๕๖๓

ข้อ ๒๒๕ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ
ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ และให้นำการกำหนดประเภท
ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาพิจารณากำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
และระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะอยู่ใน
ประเภทใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วน
ตำบลกำหนด

ข้อ ๒๒๖ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วน
ราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาตำบล
และองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการจัดทำแผนและขั้นตอน
การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่
กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

ในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความ
ต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีการแบ่ง
ส่วนราชการ ดังนี้

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

ให้ส่วนราชการตาม (๑) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก

ข้อ ๒๒๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วน
ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒๒๖ วรรคสอง (๒) และ (๓) ซึ่งถือว่าเป็น
ส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วน
ตำบล

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวศลิักษณ์ พรหมบุตร)

มีพระพรหมานุรักษ์ปฏิบัติราชการ

ดังนี้...

ดังนี้

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

ให้ส่วนราชการตาม (๑) - (๖) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ (๗) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับแรก หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมเกี่ยวกับการระดมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน ของงานที่เป็นภารกิจของส่วนราชการหลักตาม (๓) , (๔) , (๕) และ (๖) ให้เสนอขอ กำหนดได้ตามความเหมาะสมโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.สุรินทร์) กรณีที่ยังไม่กำหนดเป็นส่วนราชการหลักให้พิจารณากำหนดเป็นงานหรือฝ่ายหรือกลุ่มงาน

- เปรียบเทียบตาราง โครงสร้างส่วนราชการ หลักและโครงสร้างส่วนราชการที่อาจมีหรือโครงสร้างส่วนราชการทางเลือก เพื่อให้เห็นภาพดังนี้ค่ะ

ประเภท อบต.	โครงสร้างส่วนราชการหลัก	โครงสร้างส่วนราชการที่อาจมี
ประเภทสามัญ	มี ๔ ส่วนราชการ - สำนักปลัด อบต. - กองคลัง - กองช่าง - หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักงานเลขานุการ อบต. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองประปา กองช่างสุขาภิบาล กองสวัสดิการและสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน กองการแพทย์ กองส่งเสริมการเกษตร กองกิจการพาณิชย์ กองกิจการขนส่ง กองพัฒนาชนบท
	สำเนาถูกต้อง	

(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ประเภท อบต.

สำเนาถูกต้อง

金華市金華區金華路金華路金華路

นางสาวมยุรี สุวรรณราช ประธานกรรมการ - ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงมาให้คณะกรรมการทราบ
เรียบร้อย มีคณะกรรมการท่านใด จะสอบถามเพื่อเติมหรือไม่

นางอุทัยวรรณ แรงหาญ กรรมการ - จากที่ผู้ช่วยเลขานุการได้กล่าวมา อบต.คม ต้องกำหนด
หน่วยตรวจสอบภายใน ใช่หรือไม่

นางสาวรุ่งรัตน์ สีแสด กรรมการและเลขานุการ - ใช่ค่ะ อบต.คม เป็นประเภทสามัญ ซึ่งงาน และ
บุคลากรแต่ละคน ยังประจำอยู่ตามงานของตัวเอง ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่
อย่างใด จะมีบางงาน ที่อาจต้องเปลี่ยนชื่อซึ่งจะให้ แต่ละส่วนราชการ และ
คณะกรรมการได้พิจารณาในลำดับต่อไปค่ะ

นางสุพิชญา นื่องดี กรรมการ - หากเราจะกำหนด หัวหน้าฝ่าย หรือ เปิดกอง หรือ รองปลัด หรือ กำหนด
ระดับตำแหน่ง ผอ.กองต้น เป็น ผอ.กองกลาง เพิ่มในนี้เราต้องทำอย่างไร

นางสาวรุ่งรัตน์ สีแสด กรรมการและเลขานุการ - หากเราจะกำหนดฝ่าย หรือเปิดกอง หรือ รองปลัด
หรือ กำหนดระดับตำแหน่งของผู้บริหารให้สูงขึ้นนั้นต้องพิจารณาถึงความ
พร้อมเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ภารกิจ อำนาจหน้าที่
ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของ ค่ะ เพราะมีตัวชี้วัดที่แตกต่างกันใน
เนื้อหารายละเอียดการประเมิน สำหรับ กองการศึกษา ศาสนาและ
วัฒนธรรม ที่องค์การบริหารส่วนตำบลคม มีอยู่ก่อนประกาศใหม่บังคับใช้
เรายังคงมีต่อไปได้ ค่ะ

ประธาน ฯ - มีคณะกรรมการท่านใดจะสอบถามอีกหรือไม่

นายเสถียร ยุพการณ์ กรรมการ - ส่วนราชการที่อยู่ภายในต้องดำเนินการอย่างไร

นางสาวรุ่งรัตน์ สีแสด กรรมการและเลขานุการ - สำหรับการปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่ เราต้องขอ
ความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ค่ะ ซึ่งรายละเอียดต่าง ๆ ในส่วน
ราชการภายใน ขอให้กรรมการทุกท่านพิจารณา ดังนี้ค่ะ

สำหรับค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ก่อนและหลังปรับโครงสร้างแล้ว ดังนี้ค่ะ

งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	งบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคล (ก่อนปรับโครงสร้าง)	งบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคล (หลังปรับโครงสร้าง)	หมายเหตุ
๕๐,๑๑๑,๐๐๐	๘,๘๘๕,๖๘๒	๙,๓๑๔,๗๙๓	กำหนดตำแหน่งเพิ่มใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ระดับ ปก/ชก ๑ อัตรา
	๑๗.๔๙	๑๘.๓๓	
สำเนาถูกต้อง			

(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)

นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร

- จากการที่...

- จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมี

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตราเก่าเดิม	โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตราเก่าใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานบริหารงานบุคคล ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม ๑.๙ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑๐ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

ที่ประชุม

มติที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบดังนี้

ลำดับที่	รายการ
๑.	กำหนดส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็น มีฐานะต่ำกว่ากองขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒.	กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก/ชก ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ งานตรวจสอบภายใน สังกัด หน่วยตรวจสอบภายใน

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวชคิลักษณ์ พรหมบุตร)

นักวิชาการตรวจสอบภายใน

มติที่ประชุม...

มติที่ประชุม

เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์

มติที่ประชุม

เห็นชอบด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์

นางสาวมยุรี สุวรรณราช ประธานกรรมการ

- เมื่อที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบการจัดแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่
๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง) ดังกล่าวแล้วเห็นควรรวบรวมเอกสารที่
เกี่ยวข้องเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดสุรินทร์ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

นางสาวมยุรี สุวรรณราช ประธานกรรมการ

- มีคณะกรรมการท่านใดสงสัยหรือมีข้อเสนอแนะแนวทาง
เป็นอย่างอื่นหรือไม่

- ถ้าไม่มี ดิฉันขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ร่วมประชุมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่
๑ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในครั้งนี้และ
ขอกล่าวปิดประชุม

เลิกประชุม

เวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวสุรัตน์ สีแสง)

หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นางสาวมยุรี สุวรรณราช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ประธาน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวศศิลักษณ์ พรหมบุตร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

