แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2570 - 2572



องค์การบริหารส่วนตำบลดม

อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดม อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลดม ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการคาดคะเนว่าอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดมจึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารราชการให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลดม
อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดม	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดมจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดม	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดม	๕๖

ภาคผนวก

๑) สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์...

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิด...

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

องค์การบริหารส่วนตำบลดม ได้วิเคราะห์ภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือตามนโยบาย ดังนี้

(๑) การวิเคราะห์ภารกิจตามนโยบายแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยมีกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) 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 จิตใจและสติปัญญารอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

- สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัวได้อย่างอบอุ่น

- พื้นฟู...

- ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยเร่งอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ ๑๕.๙ ล้านไร่ หรือร้อยละ ๒๕ ของพื้นที่ภาคป้องกันการรุกพื้นที่ชุ่มน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทาน ฟื้นฟูดิน ยับยั้งการแพร่กระจายดินเค็ม และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโดยส่งเสริมทำเกษตรอินทรีย์

(๓.๒) ทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัดและจังหวัด

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

(๔) การวิเคราะห์ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดจังหวัดสุรินทร์

องค์การบริหารส่วนตำบลดม ได้นำกรอบจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) มาใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

(๕) การวิเคราะห์ภารกิจตามนโยบายการพัฒนาอำเภอสังขะ

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

- ผู้ใช้แรงงาน...

- ผู้ใช้แรงงานได้มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ

- ปลูกจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม/ขยายอำนาจการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ท้องถิ่นและพัฒนาและส่งเสริมการเกษตรกรรมธรรมชาติ

- ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนทุกระดับให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

- ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองชุมชนและท้องถิ่น

- การจัดตั้งศูนย์ราชการเพื่อให้บริการประชาชนได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

- สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนเพื่อให้มีเวทีประชาคมทุกระดับ สร้างและปลูกจิตสำนึกขบวนการประชาธิปไตยให้กับประชาชน

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดสุรินทร์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลดม เป็นโครงสร้างขนาดสามัญ และจัดแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(รายละเอียดปรากฏตามข้อ ๘ โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง)

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การกำหนดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลดม ได้กำหนดชั้นงานในแต่ละประเภทให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เช่น เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (ระบบซี) ปัจจุบัน (ระบบแท่ง) คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดม มีเจ้าพนักงานธุรการประจำอยู่แล้วและมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกื้อกูลกันจึงได้มอบหมายงาน ให้เจ้าพนักงานธุรการสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอย่างดี

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์...

๓.๔ การวิเคราะห์เวลากระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ยกตัวอย่าง การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของงานนักทรัพยากรบุคคล ดังนี้

วิธีที่ ๑ การเทียบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกับเวลามาตรฐานที่เจ้าหน้าที่ ๑ คน สามารถทำงานได้ใน ๑ ปี ซึ่งคิดเป็น ๖ ชั่วโมง/วัน (วันปฏิบัติราชการ ๒๓๐ วัน เนื่องจากเป็นตัวเลขที่เป็นมาตรฐานและสามารถใช้คำนวณเวลาเป็นหน่วยต่อไตรมาส หรือต่อเดือนได้อย่างลงตัว) คือ ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ ตัวอย่าง : เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล คือ ๑,๘๖๔.๓ ชั่วโมง/ปี เพราะฉะนั้นต้องใช้นักทรัพยากรบุคคล ๑,๘๖๔.๓/๑,๓๘๐ = ๑.๓๕ หรือ ๑ อัตรา

วิธีที่ ๒ การเทียบรายละเอียดการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ๒๓๐ วันละ ๆ ๘ ชั่วโมง (หักเวลาส่วนตัวเหลือ ๖ ชั่วโมง (๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที) ตัวอย่าง : เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล คือ ๑,๔๘๘.๗ ชั่วโมง/ปี หรือ ๑๑๑,๘๖๐ นาที เพราะฉะนั้นต้องใช้นักทรัพยากรบุคคล ๑๑๑,๘๖๐/๘๒,๘๐๐ = ๑.๓๕ หรือ ๑ อัตรา

ดังนั้น การวิเคราะห์เวลากระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานระดับสำนัก/กองขององค์การบริหารส่วนตำบลดม ต่อจำนวนคนที่ปฏิบัติงาน ต้องสามารถวิเคราะห์ในระดับบุคคลก่อนเพื่อกำหนดรายละเอียดของงานในภาพย่อยก่อน

ลำดับที่...

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ประมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมด (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (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	การรายงานข้อมูลกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและข้อมูลกำลังคนภาครัฐ	๑๒๐	๓	๓๖๐	๐.๐๐๔
๕	งานจัดทำและรวบรวมการประเมินผลการปฏิบัติงาน	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	งานเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	๑,๒๐๐	๒	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙
๙	งานเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๙๐๐	๑	๙๐๐	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 คู่มือการเลื่อนระดับ/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 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

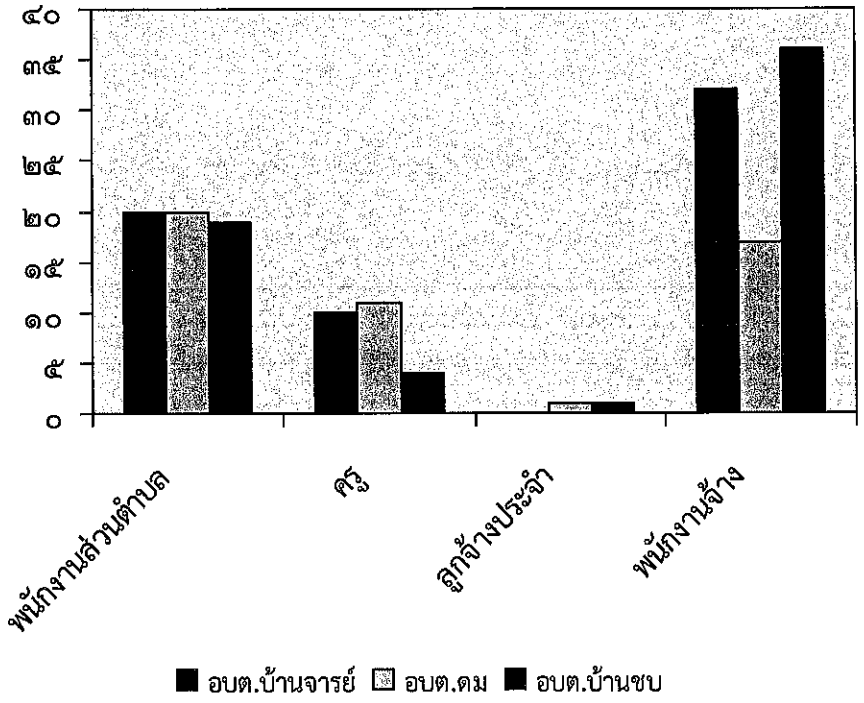
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการ นั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดมกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่เป็นขนาดสามัญ ประกอบด้วย อบต.บ้านจารย์ และ อบต.บ้านชบ ดังนี้



ที่	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กรอบอัตรากำลัง				หมายเหตุ (ขนาด)
		พนักงานส่วนตำบล	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
๑	อบต.บ้านจารย์	๒๐	๑๐	-	๓๒	กลาง
๒	อบต.ดม	๒๐	๑๑	๑	๑๗	กลาง
๓	อบต.บ้านชบ	๑๙	๔	๑	๓๖	กลาง

<u>๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น</u> ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน 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 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา...

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดม มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลดม สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลดมวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดม ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ถนนเพื่อการลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรไม่เพียงพอทำให้การลำเลียงผลผลิตไม่สะดวกล่าช้า

๑.๒ เส้นทางการคมนาคมระหว่างหมู่บ้านหรือระหว่างสถานที่ราชการที่สำคัญไม่สะดวกในการติดต่อเพื่อรับบริการจากหน่วยงานนั้นๆ

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 เนื่องจากค่านิยมการเลียนแบบที่ผิด 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 หรือการศึกษานอกระบบทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลัง ไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง

๖.๓ การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนียวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา

๖.๔ วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ จากเยาวชนรุ่นหลัง

๖.๕ ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัว ในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ

๗. ด้านสาธารณสุข

๗.๑ ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่าง ๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน

๗.๒ ประชาชนชนยังขาดความสนใจใน การรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขอนามัย

๘. ด้านบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

๘.๑ ขาดระบบบริหารการจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอ และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง

๘.๒ การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่ไม่คุ้มค่า แหล่งน้ำนับว่ามีประโยชน์มากกว่าเพื่อการเกษตร การอุปโภค-บริโภค หากแต่ยังสามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้ และประโยชน์ในด้านต่าง ๆ นานัปการ

๙. ด้านพัฒนาการ...

๙. ด้านพัฒนาการท่องเที่ยว

๙.๑ สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา หรือปรับ ปรุงให้เป็นที่รู้จัก

๙.๒ ประชาชนยังไม่ได้รับประโยชน์ 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 หรือพัฒนาท้องถิ่นอย่างทั่วถึง

๔.๓ ข้าราชการหรือพนักงาน ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

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 การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนียวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา

๖.๔ ให้มีการส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้านอย่างยั่งยืน

๖.๕ ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ

๗. ความ...

๗. ความต้องการด้านสาธารณสุข

๗.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการป้องกันโรคระบาดต่าง ๆ ในท้องถิ่นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง

๗.๒ สนับสนุนและส่งเสริมการรักษาสุขภาพ สุขอนามัย ของประชาชนในชุมชนอย่างทั่วถึง

๘. ความต้องการด้านบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

๘.๑ ส่งเสริมให้มีระบบบริหารการจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอและในฤดู แล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง

๘.๒ รณรงค์และส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

๙. ความต้องการด้านพัฒนาการท่องเที่ยว

๙.๑ พัฒนา หรือปรับ ปรุงสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ในพื้นที่ให้เป็นที่รู้จัก

๙.๒ ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวของชุมชนให้เป็นที่รู้จักและสนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีรายได้จากการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

องค์การบริหารส่วนตำบลดม สามารถวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	๑.ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก เนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี	ทุกหมู่บ้าน	-ความเจริญของโลกทำให้ชีวิต ประจำวันเปลี่ยนแปลง 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 สภาวะทางเศรษฐกิจจะบีบรัดให้แต่ละคนมุ่งเอาตัวรอด และเห็นแก่ตัว
	๒.การแพร่ระบาดของยาเสพติด ยังคงมีอยู่ในสังคม เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามและป้องกันปัญหา	ทุกหมู่บ้าน	-มีการพัฒนาวิธีการขนส่งยาเสพติดรูปแบบใหม่ ทำให้ยากแก่การป้องกันและสกัดกั้น วิธีที่จะบรรเทาปัญหาได้ก็คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม โดยเน้นที่สถาบันครอบครัว
	๓. การทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น มีความรุนแรงมากขึ้นทุกวัน เนื่องจากค่านิยม การเลียนแบบ ที่ผิดๆ การส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งจะบรรเทาปัญหานี้ได้	ทุกหมู่บ้าน	-โครงการส่งเสริมต่างๆที่รัฐจัดให้กับชุมชน จะประสบความสำเร็จ มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจ ทัศนคติของแต่ละชุมชน
	๔. ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง	ทุกหมู่บ้าน	-ปรากฏการณ์เอลนิลโย ทำให้สภาวะอากาศฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลง เกิดภัยธรรมชาติที่มีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
	๕. เกิดอุบัติเหตุจำนวนมากในช่วงเทศกาลวันหยุด ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน	ทุกหมู่บ้าน	-เทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้า มีผลกับอัตราการเกิดอุบัติเหตุ
๓. ปัญหาด้านพัฒนาการท่องเที่ยว	๑. สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา หรือปรับปรุงให้เป็นที่รู้จัก	หมู่ ๕	-การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จะเป็นที่นิยมมากขึ้น สมควรที่จะมีการพัฒนาหรือดึงศักยภาพที่มีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
	๒. ประชาชนยังไม่ได้รับประโยชน์เท่าที่ควร กับการที่จังหวัดสุรินทร์เป็นเมืองท่องเที่ยว เนื่องจากขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว	ทุกหมู่บ้าน	-การเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวของท้องถิ่นแต่ละแห่งจะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยว กระจายรายได้สู่ชนบท
๔. ปัญหาด้านบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ	๑. ขาดระบบบริหารการจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเสมอ และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง	ทุกหมู่บ้าน	-การสร้างระบบบริหารจัดการน้ำถือว่าเป็นการเตรียมรับมือกับปัญหาน้ำท่วมหรือขาดแคลนน้ำได้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการสร้างที่กักเก็บน้ำ การสร้างระบบชลประทาน การสร้างระบบระบายน้ำ
	๒. การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่ไม่คุ้มค่า แหล่งน้ำนับว่ามีประโยชน์มากกว่าเพื่อการเกษตร การอุปโภค บริโภค หากแต่ยังสามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้ และประโยชน์ในด้านต่างๆนานัปการ	ทุกหมู่บ้าน	-การพัฒนาและใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ จะช่วยให้ชุมชนรู้จักวิธีการหารายได้ พึ่งตนเอง พึ่งทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ที่จะเป็นทางออกที่สำคัญของโลกในอนาคต
๕. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ถนนเพื่อการลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรไม่เพียงพอทำให้การลำเลียงผลผลิตไม่สะดวก ล่าช้า	ทุกหมู่บ้าน	-การเกษตรยังเป็นพื้นฐานหลักทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งหากระบบเศรษฐกิจระดับรากหญ้ามีความแข็งแกร่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศแข็งแกร่ง -การพัฒนาระบบขนส่งการลำเลียงผลผลิตจะช่วยให้ ผลผลิตออกสู่ตลาดได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันต่อความต้องการของผู้บริโภค
	๒. เส้นทางการคมนาคมระหว่างหมู่บ้านหรือระหว่างสถานที่ราชการที่สำคัญไม่สะดวกในการติดต่อเพื่อรับบริการจากหน่วยงานนั้น ๆ	ทุกหมู่บ้าน	-การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นเป็นหน่วยราชการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากยิ่งขึ้น ประชาชนจะมารับบริการมากขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาเส้นทางการคมนาคมให้มีความสะดวก

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
	๓. ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่เพียงพอ โดยเฉพาะใน ฤดูแล้งจะรุนแรงมาก	หมู่บ้านที่ยังไม่มีระบบประปา	-น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต ท้องถิ่นต้องดูแลจัดหาให้เพียงพอ
	๔. ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงโดย เฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างจากหมู่บ้าน และไฟฟ้าเข้าไม่ถึง	ทุกหมู่บ้าน	-ระบบพลังงานทดแทน จะมีบทบาทสำคัญในอนาคต โดยเฉพาะไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์จะสามารถแก้ปัญหาสำหรับพื้นที่ห่างไกลคู่สายไฟฟ้า
	๕. ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอสำหรับจุดที่มีความจำเป็นต้องติดตั้ง	ทุกหมู่บ้าน	-ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินนับวันยิ่งรุนแรงขึ้น การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะจะสามารถลดปัญหาได้ระดับหนึ่ง
๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข	๑. ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน	ทุกหมู่บ้าน	-ความเจริญของโลกทำให้ชีวิต ประจำวันเปลี่ยนแปลง การวางแผนชีวิตที่ดีจะทำอยู่รอดในสังคม
	๒. ประชาชนชนยังขาดความสนใจในการรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขอนามัย	ทุกหมู่บ้าน	-สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงไป การพึ่งพาการเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะสร้างชุมชนเข้มแข็ง
๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และการกีฬา	๑. การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้	หมู่ ๒, ๔, ๕, ๗	-สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญต่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก ว่าจะมีความรู้ก้าวไกล เท่าทันต่อโลกเพียงใด
	๒. ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลังไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง	ทุกหมู่บ้าน	-การศึกษาไม่มีที่สิ้นสุด การศึกษานอกระบบ จะเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการสร้างกระบวนการคิดและการเรียนรู้ในชุมชน ทำให้เกิดการค้นพบศักยภาพของตนเอง
	๓. การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนียวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา	ทุกหมู่บ้าน	-วัตถุนิยมเข้ามาครอบงำสังคม ทำให้เกิดความวุ่นวายในสังคม สมควรที่จะส่งเสริมให้เกิดศีลธรรมโดยใช้ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว จิตใจ
	๔. วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ จากเยาวชนรุ่นหลัง	ทุกหมู่บ้าน	-วัฒนธรรมที่สั่งสมมาแต่โบราณจนเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่นจะสูญหายไปหากไม่มีการดำรงรักษาไว้
	๕. ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัวในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ	ทุกหมู่บ้าน	-การกีฬาจะพัฒนาเข้าสู่ระบบอาชีพมากขึ้น การเล่นกีฬาในอนาคตจะสามารถยึดเป็นอาชีพได้หรือ การกีฬาจะสามารถสร้างสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นได้ จึงสมควรที่จะมีการสนับสนุนการเล่นกีฬาในทุกรูปแบบ
ชื่อปัญหา	**สภาพปัญหา**	**พื้นที่เป้าหมาย**	**แนวโน้มในอนาคต**

๘. ปัญหาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม	๑. พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู	ทุกหมู่บ้าน	-หากไม่มีการฟื้นฟูพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม คุณภาพของดินจะเสื่อมถอย
	๒. พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจากการบุกรุกถางป่า	ทุกหมู่บ้าน	-หากยังมีการทำลายป่าไปเรื่อย ๆ จะทำให้เกิดปัญหาระบบนิเวศน์ปัญหาฝนแล้ง ปัญหาน้ำท่วม น้ำป่าไหลหลาก
	๓. ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบท หากไม่มีการวางแผนที่ดีจะกลายเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข	ทุกหมู่บ้าน	-ควรจะมีการสร้างระบบบริหารจัดการการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี โดยไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม เนื่องจากนับวันปริมาณขยะที่กำจัดยาก ขยะมีมลพิษจะยิ่งมากขึ้น
๙. ปัญหาด้านการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากร และการบริการประชาชน	๑. ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง ทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองยังอ่อนแอ	ทุกหมู่บ้าน	-การปกครองระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองโดยประชาชน เพื่อประชาชน ดังนั้นการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเมืองการปกครองจะทำให้สังคมเกิดความสมดุลย์
	๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ ในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่นทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของบุคคลบางกลุ่ม	ทุกหมู่บ้าน	-การพัฒนาและการแก้ปัญหาหรือการวางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย
	๓. ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหารงาน ของ อบต.ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อ ประสานงาน อยู่บ่อยครั้ง	ทุกหมู่บ้าน	-อบต.เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน และนับวันภารกิจจะเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการสร้างความเข้ากับประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญ
	๔. ข้าราชการหรือพนักงาน ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีที่สุด มากกว่าที่เป็นอยู่	พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง	-การบริการที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่พึงปารถนาของผู้รับบริการ ดังนั้นข้าราชการผู้ปฏิบัติงานต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี
	๕. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	ผู้บริหาร, สมาชิก ฯ , ผู้นำท้องถิ่น, พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง	-การบริการที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่พึงปารถนาของผู้รับบริการ ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานต้องพัฒนาตนโดย

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

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แนวทางการวิเคราะห์ได้ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลดม มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส ปัญหาและอุปสรรค

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

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
๔) การสาธารณูปการ
๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑) การจัดการศึกษา
๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๕) การรักษา.....

๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด

๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ

๒) แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๓) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

๖) หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๑) การจัดการศึกษา

๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ประสานและ.....

๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กำหนดองค์การบริหารส่วนตำบล ภารกิจดังกล่าวสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลดมมีการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามาวิเคราะห์ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยการวิเคราะห์ SWOT

ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์เพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ 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 ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลดม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง ซึ่งเจ้าหน้าที่ อบต.ดม มีความรู้และทักษะสูง

๔. มีการจัดทำข้อมูลพื้นฐาน เพื่อประกอบการพัฒนา

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลดมไม่สามารถดำเนินโครงการได้

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต มีต้นทุนการผลิตที่ค่อนข้างสูง

โอกาส.....

โอกาส(Opportunity = O)

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

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

๓. หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของอบต.ดม โดยการสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลดม ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากรยังไม่มีความรู้อย่างเพียงพอ

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน 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 องค์การบริหารส่วนตำบลดม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๕. ต้นทุนการดำเนินงาน โดยส่วนใหญ่มีในพื้นที่ เช่น แรงงาน วัสดุ อุปกรณ์ ภูมิปัญญา

๖. ประชาชนมีความรู้ ความสามารถและภูมิปัญญาท้องถิ่นค่อนข้างสูง

๗. ส่วนราชการทุกส่วนมีความร่วมมือในการพัฒนาทุกส่วน

๘. ผู้นำท้องถิ่นมีความตั้งใจจริงในการส่งเสริมให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม

โอกาส.....

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาสุรินทร์ โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน 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. และมีสาธารณะสุขประจำตำบลดมเป็นผู้ดูแลและให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ระบบฐานข้อมูลสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสาธารณะสุข

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์ โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

สรุปคะแนน.....

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 (Streng = s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๓. มีโบราณสถานศิลปแบบเขมรที่เก่าที่สุดของไทย และอยู่ในชุมชน

๔. การคมนาคมมีความสะดวก

๕. ส่วนราชการมีความร่วมมือพัฒนาทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด

๒. งบประมาณสำหรับการบูรณาการให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวมีน้อย

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดสุรินทร์ที่มีโอกาสสำหรับการสนับสนุนมาก

๒. ที่ตั้งของโบราณสถานของตำบลดมมีพื้นที่ติดต่อกับแหล่งโบราณสถานอื่นและเส้นทางที่สามารถเชื่อมต่อโบราณสถานอื่น โอกาสในการส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว และการกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง

๓. โบราณสถานได้ขึ้นทะเบียนเป็นสมบัติของกรมศิลปกร จึงเป็นข้อจำกัดที่ท้องถิ่นจะเข้าไปบูรณาการได้

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 (Streng = s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลดม มีบุคลากรและอัตรากำลัง 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. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูงองค์การบริหารส่วนตำบลดมไม่สามารถดำเนินโครงการได้

๒. ไม่มีตลาดรองรับสินค้า

๓. ขาดการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

๔. ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้องไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๕. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๖. นอกภาคเกษตรกรรมส่วนใหญ่จะเป็นวัยสูงอายุและ วัยเด็กอาศัยอยู่ในพื้นที่และวัยแรงงานมีการอพยพแรงงานไปทำงานที่อื่น

โอกาส (Opportunity = O)

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

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

๓. การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลดมยังไม่มีความชำนาญและบุคลากรยังไม่มีความรู้อย่างเพียงพอ

๒. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ระเบียบกฎหมาย.....

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. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติฯ

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

๗. ศักยภาพการพัฒนาด้านบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

จุดแข็ง (Streng = s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ อย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลดม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๔. พื้นที่เป็นที่ราบสูง มีพื้นที่สำหรับเพาะปลูกจำนวนมากและไม่มีปัญหาน้ำท่วมขัง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลดม ไม่สามารถดำเนินโครงการได้

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงมาก

๓. มีพื้นที่กว้างไม่เหมาะในการวางท่อส่งน้ำ

โอกาส(Opportunity = O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดสุรินทร์ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. การเกิดปัญหาน้ำท่วมและฝนแล้งใหญ่ในทุกภูมิภาค ทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดมมีโอกาสได้รับการช่วยเหลือค่อนข้างมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลดม ยังไม่มีความชำนาญ

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

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

๘. ศักยภาพการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง(Streng = s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลดม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการ.....

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๕. ประชาชน เยาวชนให้ความสนใจด้านกีฬา

จุดอ่อน(Weakness = W)

๑. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

๒. ขาดการส่งเสริมและติดตามกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

โอกาส(Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดสุรินทร์ให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

๑. เยาวชนยังให้ความสำคัญทางศาสนาน้อย

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

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

๙. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากร และการบริการประชาชน

จุดแข็ง (Streng = s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลดม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน(Weakness = W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส(Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุรินทร์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรค.....

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat = T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารงาน 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 ที่เข้าสู่ชุมชนและสิ่งที่ประชาชนนำเข้าสู่ชุมชนโดยไม่รู้ตัวความรู้ความสามารถของคนในชุมชนในการที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ล้วนมีผลต่อการพัฒนาทั้งสิ้น

ศักยภาพที่เด่นชัดของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดม ซึ่งเป็นทุนทางสังคม หากได้รับการสนับสนุนจะทำให้เกิดความร่วมมือ ได้แก่ ความมีจิตใจโอบอ้อมอารี การมีความเชื่อมโยงเครือญาติ การมีนิสัยรักสนุกตามประเพณีดั้งเดิมของชุมชน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้การพัฒนาของท้องถิ่นเป็นไปในทิศทางที่ดี เกิดความร่วมมือกันเป็นอย่างดี

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดม ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ ตามข้อ ๕ นำมากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรอง โดยครั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดม ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการมี ดังนี้

(๑) ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ฯลฯ

(๒) ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒. การส่งเสริมการเกษตร

๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

๗. สรุปปัญหา.....

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลดม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลดม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการดังกล่าว ขององค์การบริหารส่วนตำบลดมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลดม องค์การบริหารส่วนตำบลดมมีภารกิจและหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลดม

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดม ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดม ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลดม พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมี

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดม	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดม**	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑.๓ งานนิติการ	๑.๓ งานนิติการ	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๕ งานกิจการสภา อบต.	๑.๕ งานกิจการสภา อบต.	
๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	
๑.๘ งานสวัสดิการสังคม	๑.๘ งานสวัสดิการสังคม	
๑.๙ งานประชาสัมพันธ์	๑.๙ งานประชาสัมพันธ์	
๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ งานพัฒนารายได้	๒.๒ งานพัฒนารายได้	
๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๓.๓ งานผังเมือง	๓.๓ งานผังเมือง	
๓.๔ งานสาธารณูปโภค	๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	
๓.๕ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๓.๕ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**	
๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๔.๑ งานบริหารการศึกษา	
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน**	
๕.๑ งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล	๕.๑ งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล	
๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป	๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลดม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละ ส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลดม และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรา.....

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑				
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนาการ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิคดี (หมู่ที่ ๒)								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรรฯ
ครู (คศ. ๒)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสตึง (หมู่ที่ ๔)								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรรฯ
ครู (คศ. ๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิโปน (หมู่ที่ ๕)								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรรฯ
ครู (คศ. ๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ. ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิสวาย (หมู่ที่ ๗)</u>								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรรฯ
ครู (คศ. ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ. ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	**๕๐**	**๕๒**	**๕๒**	**๕๒**	**+๒**	-	-	

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๖๘,๖๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๐,๒๐๐	๔๒,๖๐๐	๔๕,๑๒๐	๘๗๖,๘๔๐	๙๑๙,๔๔๐	๙๖๔,๕๖๐	(๕๕,๗๒๐)
	<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑)</u>																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๕๔,๑๖๐	๕๘๕,๐๐๐	๖๑๗,๖๔๐	(๔๐,๒๖๐)
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๓๓๓,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๓๕๓,๕๒๐	๓๗๔,๗๖๐	๓๙๗,๓๒๐	(๒๗,๗๔๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๒,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๘๔๐	๒๙,๕๒๐	๓๐,๗๒๐	๔๙๐,๓๒๐	๕๑๙,๘๔๐	๕๕๐,๕๖๐	(๓๘,๕๔๐)
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๘๘,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๔๐๐	๑๘,๓๖๐	๑๙,๕๖๐	๓๐๖,๐๐๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๔๓,๙๒๐	(๒๔,๐๕๐)
๖	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๘๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	(๑๘,๗๕๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๗๖๐	๑๘,๘๔๐	๑๙,๙๒๐	๓๑๒,๒๔๐	๓๓๑,๐๘๐	๓๕๑,๐๐๐	(๒๔,๕๔๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๒๘๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๙๗,๗๒๐	๓๑๕,๖๐๐	๓๓๔,๕๖๐	(๒๓,๔๐๐)
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u>																		
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)		๑	-	๑๓๖,๕๖๐		๑	๑	๑				-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๕	**พนักงานดับเพลิง**		**๑**	-	-		**๑**	**๑**	**๑**	+๑	-	-	**๑๐๘,๐๐๐**	-	-	**๑๐๘,๐๐๐**	**๑๐๘,๐๐๐**	**๑๐๘,๐๐๐**	**กำหนดเพิ่ม**
	<u>กองคลัง (๐๒)</u>																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๐๐๐	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๕๑๗,๘๐๐	๕๔๖,๓๖๐	๕๗๖,๗๒๐	(๓๗,๔๐๐)
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐	๓๔๖,๘๐๐	๓๖๗,๖๘๐	๓๘๙,๗๖๐	(๒๗,๒๖๐)
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	(๑๘,๗๕๐)
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๓๓๙,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๑,๗๒๐	๒๒,๙๒๐	๓๖๐,๒๔๐	๓๘๑,๙๖๐	๔๐๔,๘๘๐	(๒๘,๓๒๐)
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑๗๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๗๖๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๖,๗๖๐	(๑๔,๔๖๐)
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>																		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๗๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๕๒๐	๑๘๖,๗๒๐	๑๙๔,๒๘๐	(๑๔,๓๘๐)

	กองช่าง (๐๓)																		
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๒๓	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๔๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๒๔	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๘๐,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๙๒๐	๒๔,๒๔๐	๒๕,๖๘๐	๔๐๓,๓๒๐	๔๒๗,๕๖๐	๔๕๓,๒๔๐	(๓๑,๗๐๐)
๒๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๕๒๐	๑๘๖,๗๒๐	๑๙๔,๒๘๐	(๑๔,๓๘๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๗	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๔)																		
๒๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๔๗,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๙๒๐	๓๖,๙๖๐	๖๒๒,๒๐๐	๖๕๗,๑๒๐	๖๙๔,๐๘๐	(๔๕,๖๑๐)
๓๐	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๔๘,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๐๐๐	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๔๗๕,๘๐๐	๕๐๔,๓๖๐	๕๓๔,๗๒๐	(๓๗,๔๐๐)
๓๑	**นักสันทนาการ**	**ปก./ชก.**	**๑**	-	-	-	**๑**	**๑**	**๑**	**+๑**	-	-	**๓๕๕,๓๒๐**	**๒๑,๓๒๐**	**๒๒,๖๐๐**	**๓๕๕,๓๒๐**	**๓๗๖,๖๔๐**	**๓๙๙,๒๔๐**	**กำหนดเพิ่ม**
๓๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๓	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิลดี หมู่ที่ ๒																		
๓๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรฯ
๓๕	ครู	คศ.๒	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๓๖	ผู้ช่วยครู	-	๑	๑	๒๖๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๐,๕๖๐	๒๙๑,๘๔๐	๓๐๓,๖๐๐	(๒๒,๔๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																		
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสตึง หมู่ที่ ๔																		
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรฯ
๔๐	ครู	คศ.๒	๑	๑		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิโปน หมู่ที่ ๕																		
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรฯ
๔๓	ครู	คศ.๓	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๔	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																		
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-		-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิสวาย หมู่ที่ ๗																		
๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรฯ
๔๙	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๐	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																		
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๕๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
(๔)	รวม		๕๒	๓๗	๙,๔๙๐,๒๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๕๒	๕๒	๕๒	+๒	-	-	๙๖๘,๐๒๐	๕๖๑,๒๖๐	๕๙๓,๙๒๐	๑๐,๗๙๔,๒๒๐	๑๑,๓๕๕,๔๘๐	๑๑,๙๔๙,๔๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๖๑๙,๑๓๓	๑,๗๐๓,๓๒๒	๑,๗๙๒,๔๑๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๔๑๓,๓๕๓	๑๓,๐๕๘,๘๐๒	๑๓,๗๔๑,๘๑๐	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๐.๔๖	๒๐.๕๐	๒๐.๕๔	

หมายเหตุ

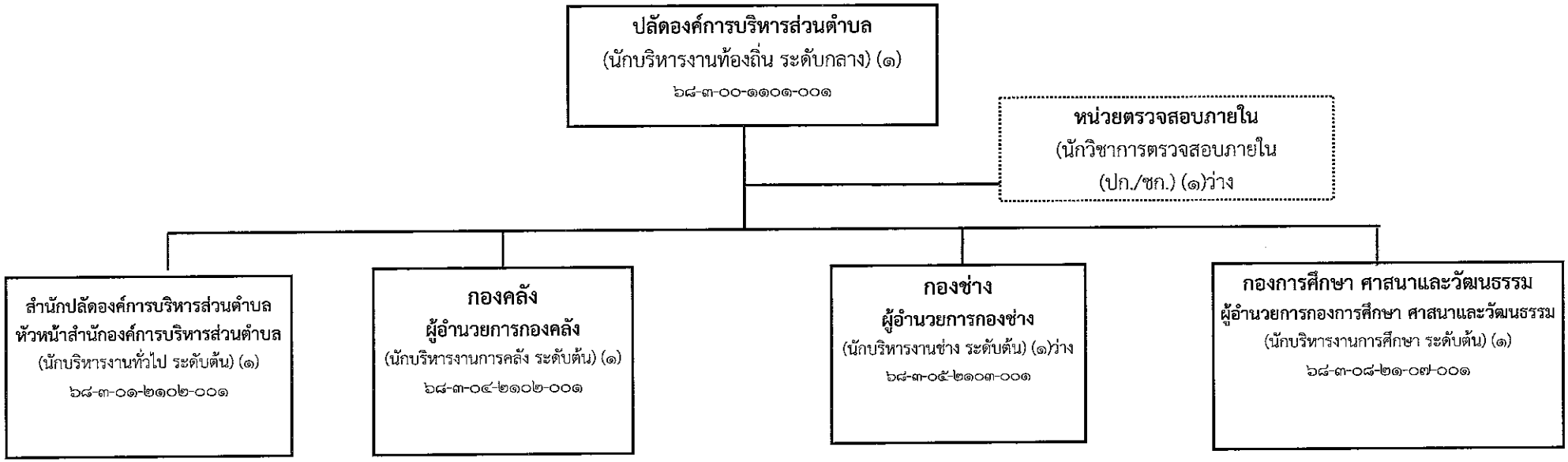
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๕๗,๗๘๖,๘๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ (ประมาณการเพิ่มร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙) ๖๐,๖๗๖,๑๔๐.๐๐ บาท

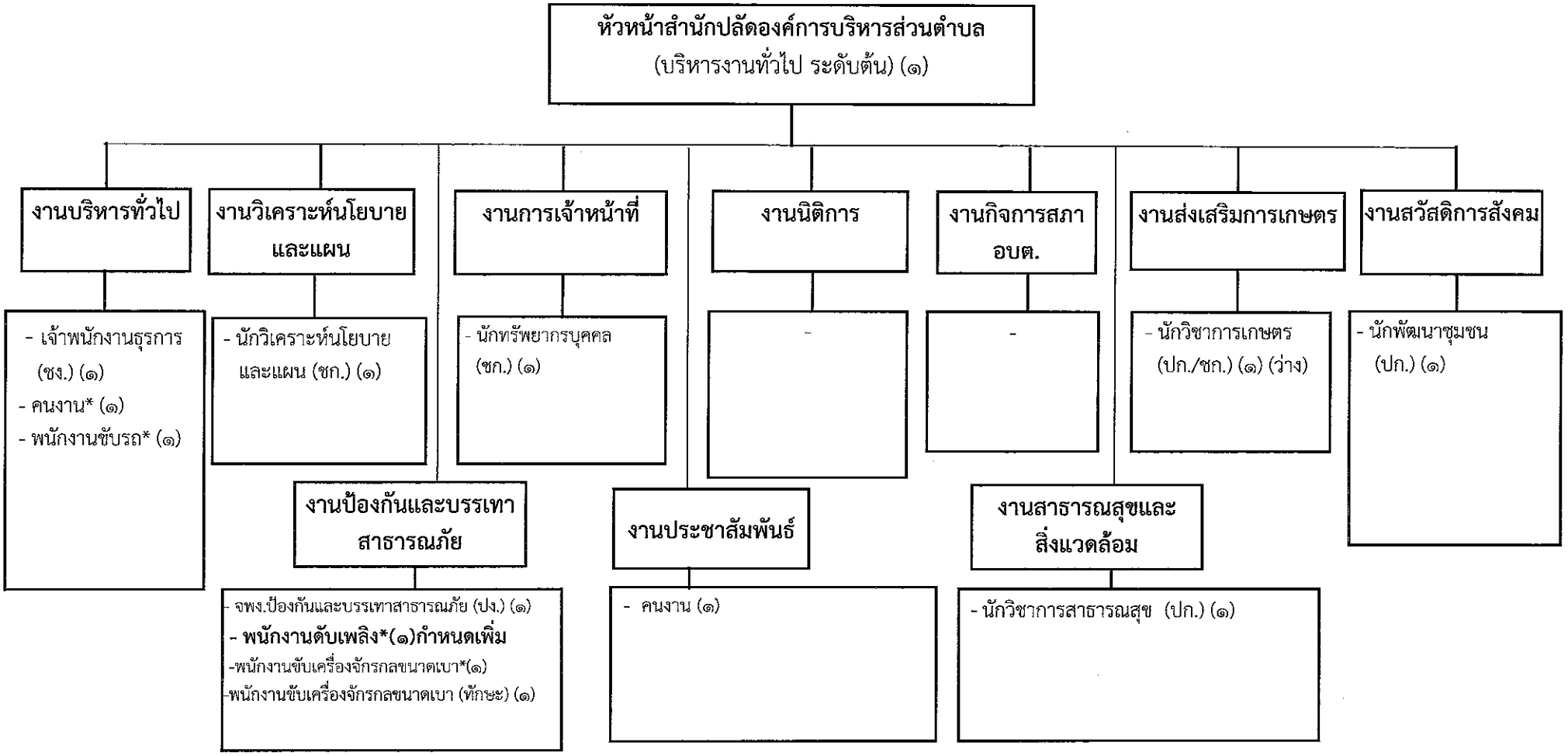
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๑ (ประมาณการเพิ่มร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐) ๖๓,๗๐๙,๙๔๗.๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๒ (ประมาณการเพิ่มร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑) ๖๖,๘๙๕,๔๔๔.๓๕ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

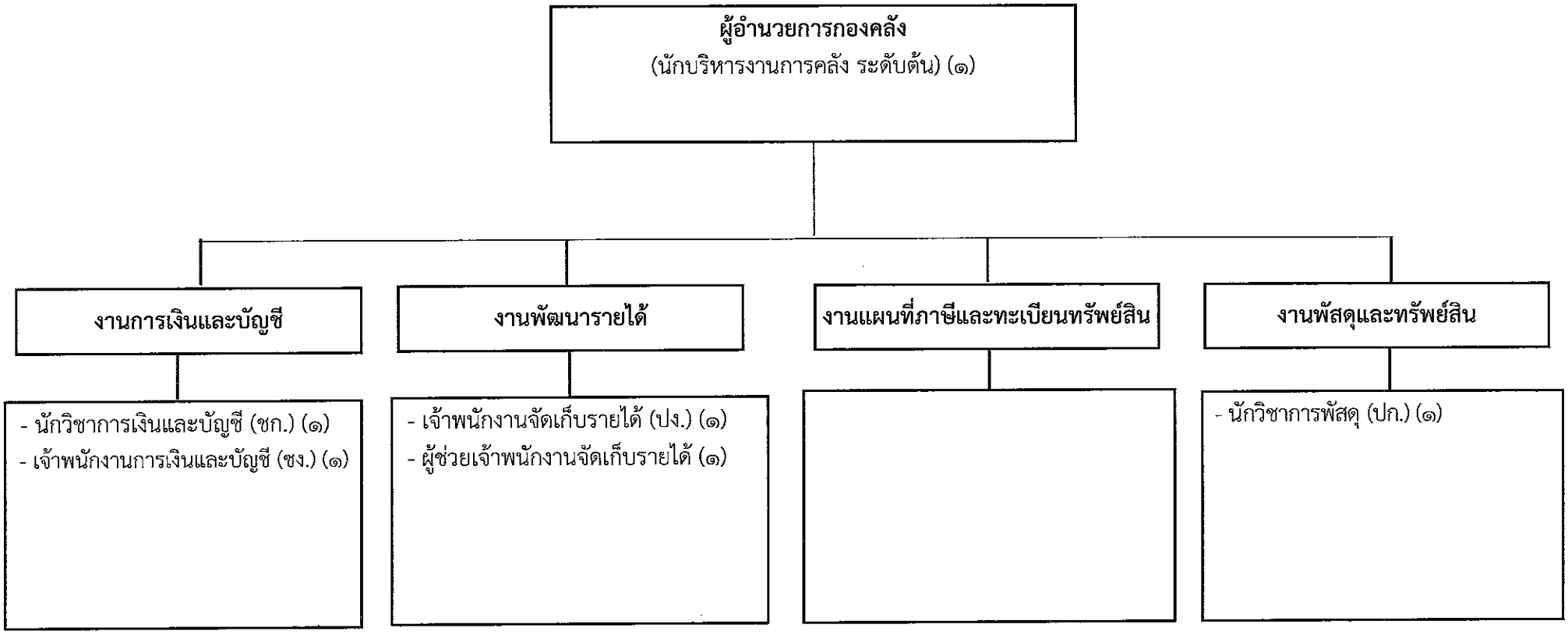


- โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล -



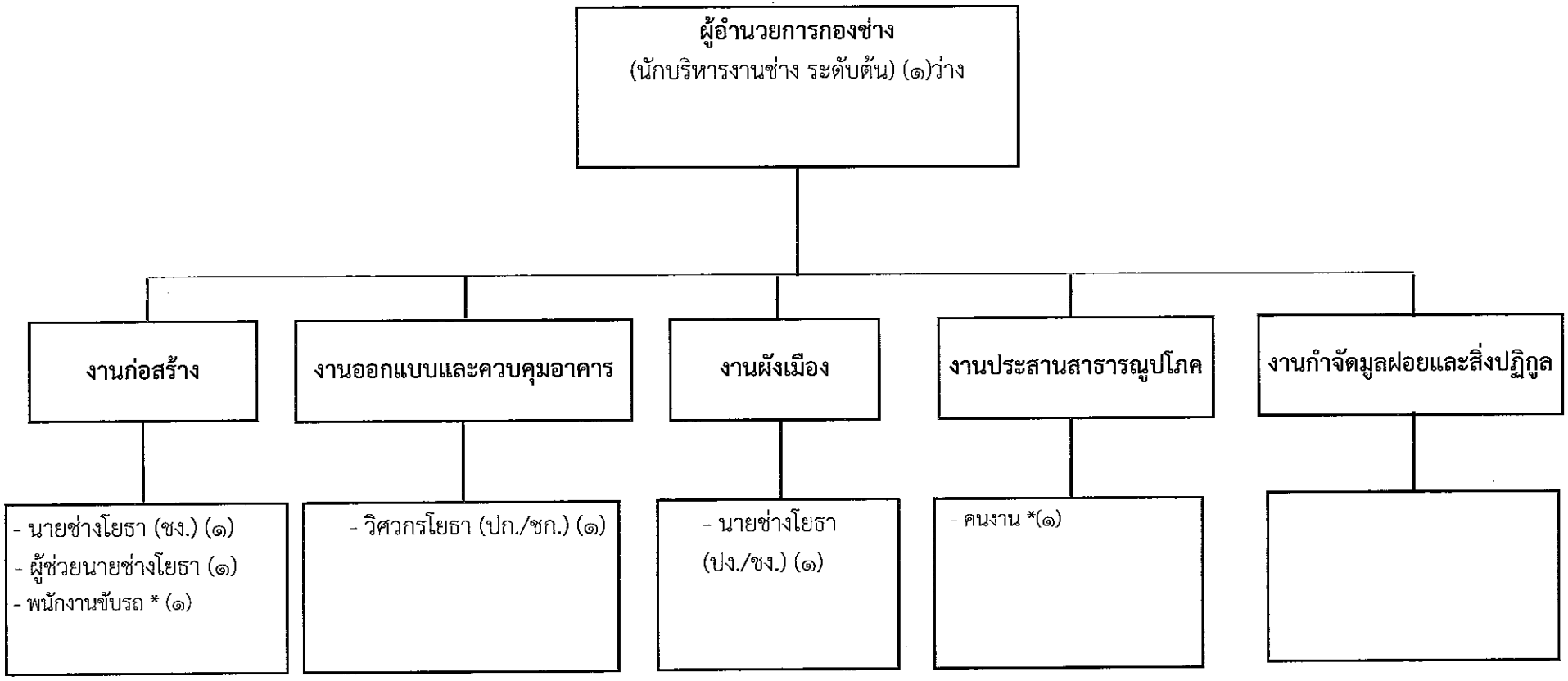
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	๒	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	๔	๑๓

-โครงสร้างกองคลัง -



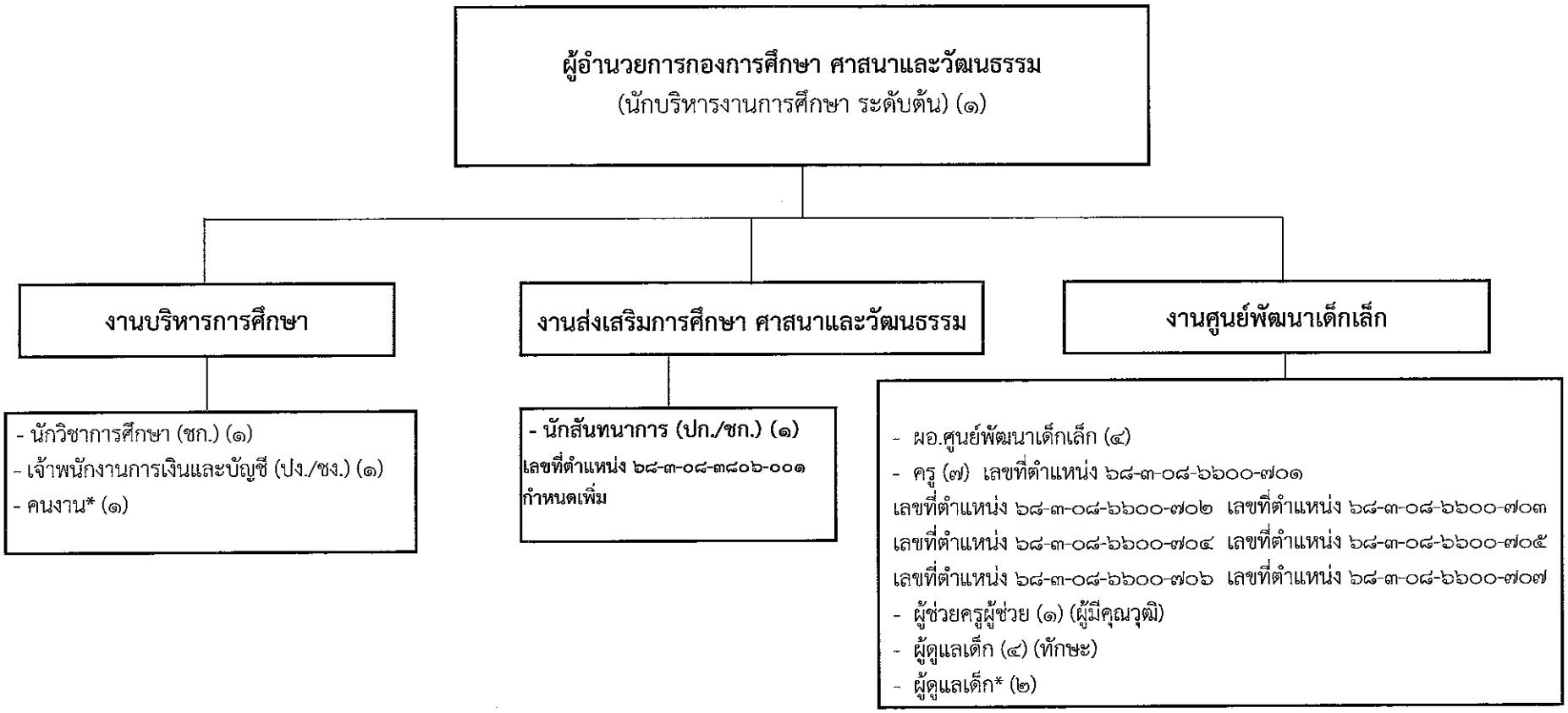
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	๖

- โครงสร้างกองช่าง-



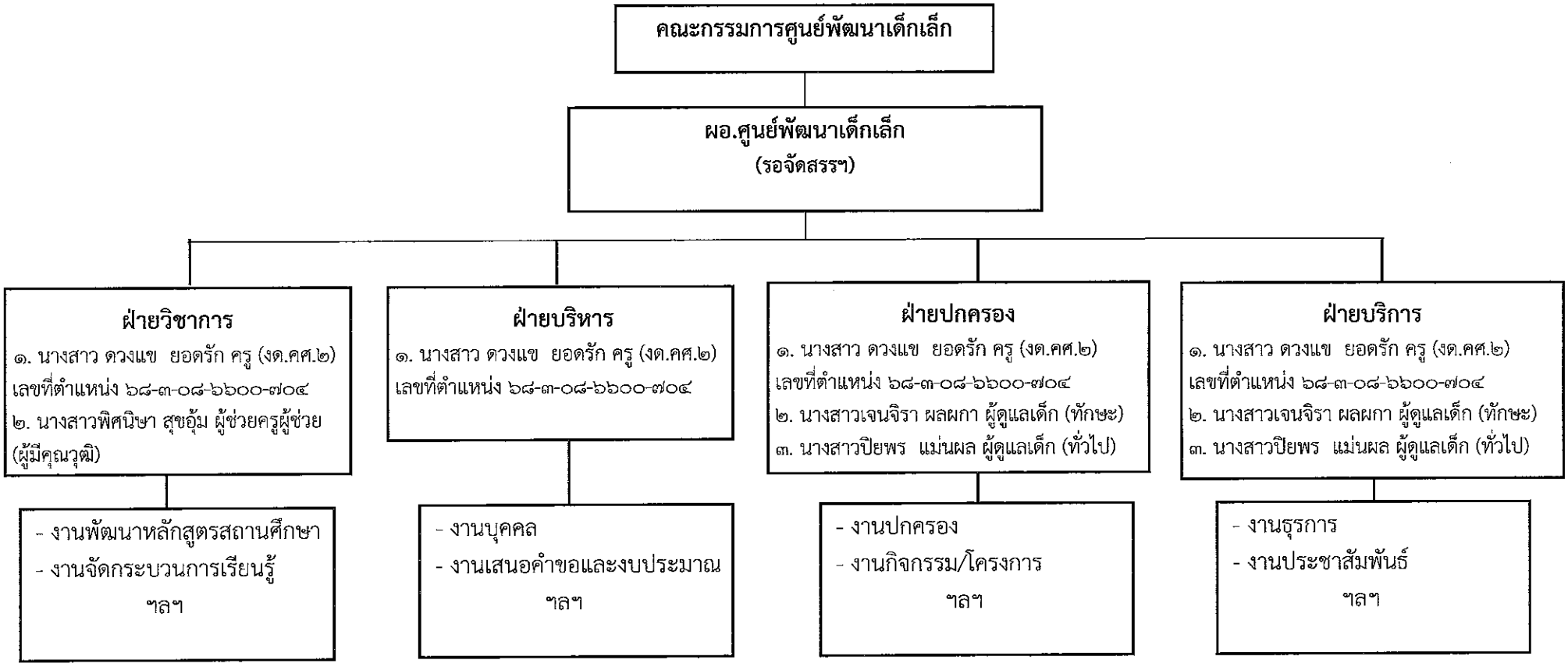
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	๒	๗

- โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -



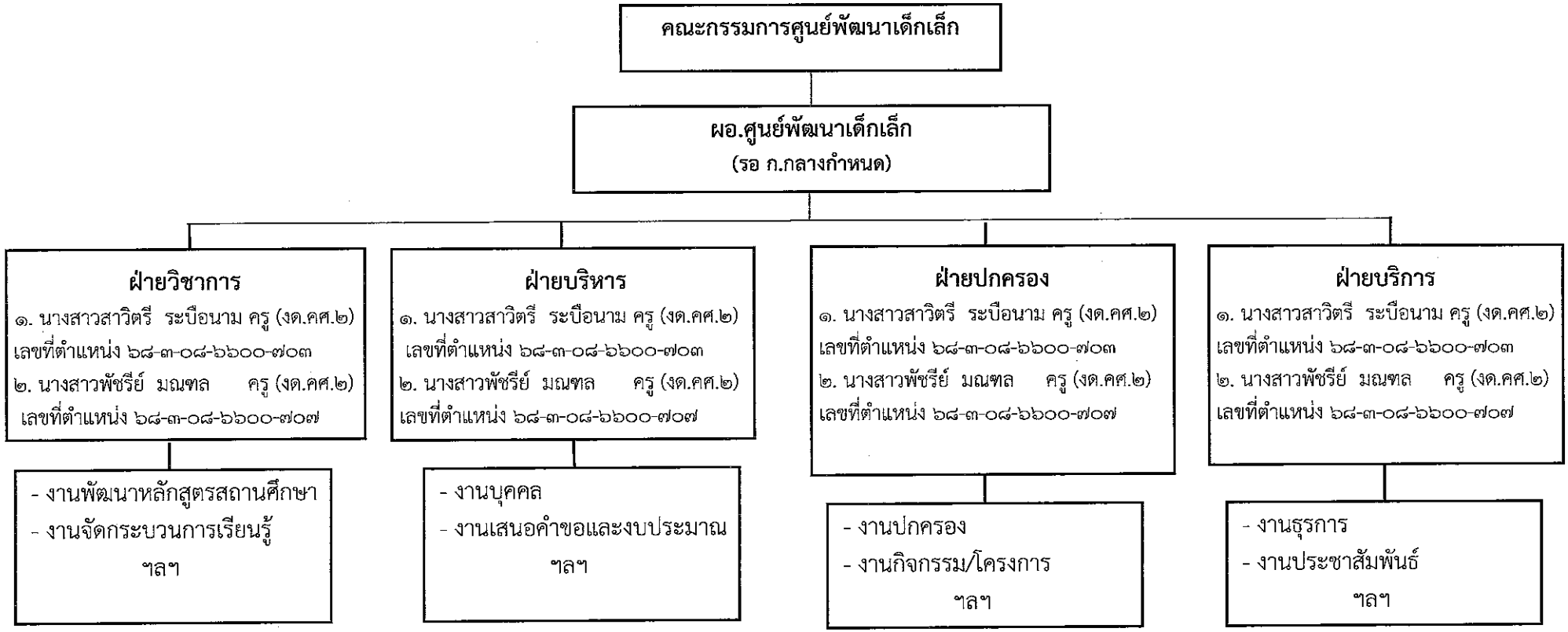
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๕

- โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิคดี (หมู่ที่ ๒) -



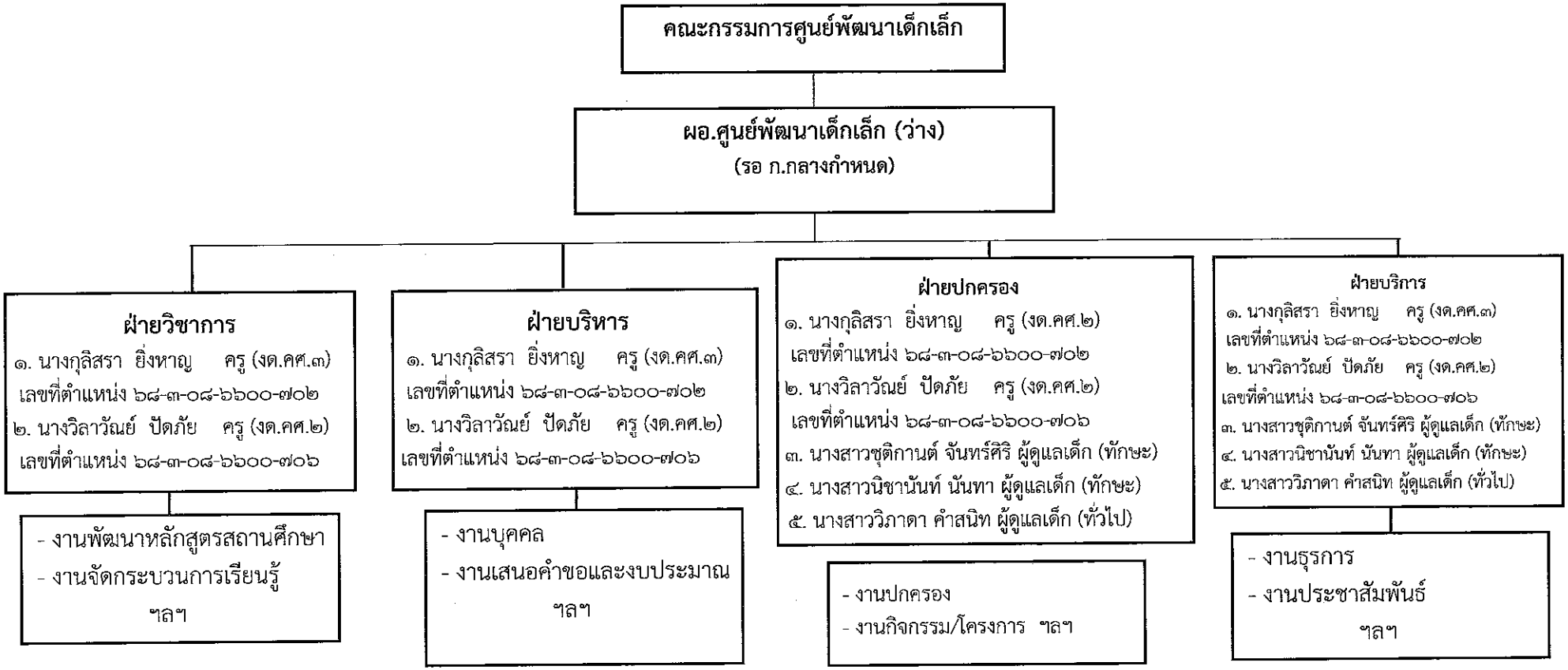
ระดับ	ผอ.ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	-	ครู	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา	(ภารโรง)		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๔

- โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสตึง (หมู่ที่ ๔) -



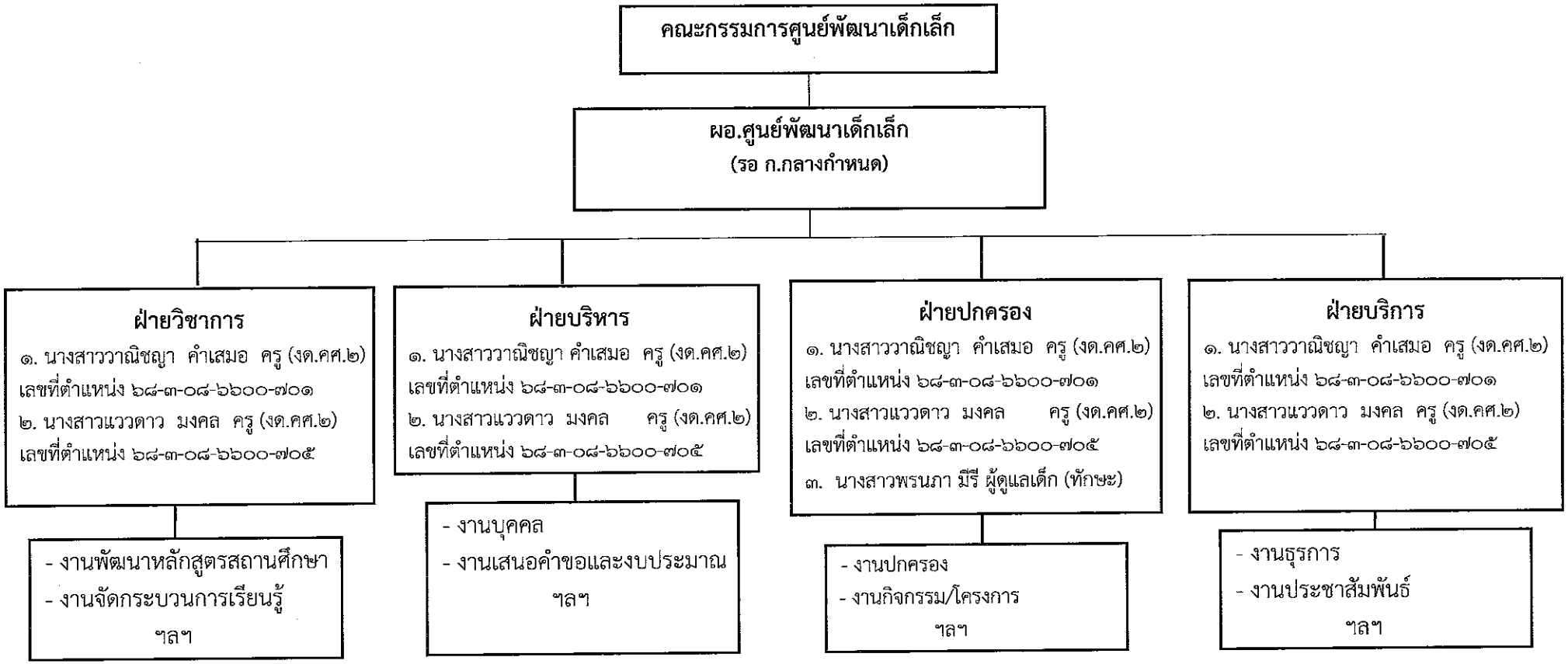
ระดับ	ผอ.ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	-	ครู	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา	(ภารโรง)		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒

- โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิโปน (หมู่ที่ ๕) -



ระดับ	ผอ.ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	-	ครู	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา	(ภารโรง)		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๕

- โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิสวาย (หมู่ที่ ๗) -



ระดับ	ผอ.ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	-	ครู	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา	(ภารโรง)		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓

-โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน-

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

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

งานตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล
- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท
- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน
- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ
- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน

งานบริหารงานทั่วไป
-งานธุรการ
- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
- งานเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข
- งานปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง

ระดับ	วิชาการ			พนักงานจ้าง			รวม
	ปก./ชก.	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวมยุรี สุวรรณราช	ศศ.ม.(รัฐศาสตร์)	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๖๖๘,๖๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๕๕,๗๒๐*๑๒)	(๗,๐๐๐*๑๒)	(๗,๐๐๐*๑๒)	
	<u>สำนักปลัด</u>					<u>สำนักปลัด</u>						
๒	นางสาวรุ่งรัตน์ สีแสด	ศศ.บ.(รัฐประ-	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
		ศาสนศาสตร์)		(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๔๐,๒๖๐*๑๒)	(๑,๕๐๐*๑๒)		
๓	นายไกรสร เจริญวิศิษฏ์โกศล	ศศ.ม.(รัฐศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๓๓,๔๘๐	-	-	
									(๒๗,๗๙๐*๑๒)			
๔	นางสาวอมรา แย้มงาม	ร.บ.(บริหารรัฐกิจ)	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔๖๒,๔๘๐	-	-	
									(๓๘,๕๔๐*๑๒)			
๕	นางสาวสุภาวดี แม้นบุญ	ว.ท.บ.(คหกรรมฯ)	๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๘๘,๖๐๐	-	-	
									(๒๔,๐๕๐*๑๒)			
๖	-	-	๖๘-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๖๘-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
๗	นายนนท์ปวิธ รวีจิระโรจน์	ว.ท.บ.(วิทยาศาสตร์	๖๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๒๕,๐๐๐	-	-	
		สิ่งแวดล้อม)							(๑๘,๗๕๐*๑๒)			
๘	นางสาวรจนา มาลัย	ปวส. (การบัญชี)	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๙๔,๔๘๐	-	-	
									(๒๔,๕๔๐*๑๒)			
๙	จ่าสิบเอกเกียรติศักดิ์ ใจโต	ศศ.บ.(รัฐประ-	๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๒๘๐,๘๐๐	-	-	
		ศาสนศาสตร์)							(๒๓,๔๐๐*๑๒)			

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)					พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)						
๑๐	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๖,๕๖๐	-	-	(ว่างเดิม)
									(๑๑,๓๘๐*๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป					พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๑	นายสุพรรณ์ ทาคำสี	ค.บ.(บริหารการศึกษา)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
๑๒	นางสาวชนิษฐา ยิ่งสุด	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
๑๓	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
๑๔	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
๑๕	-	-	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	<u>กองคลัง</u>					<u>กองคลัง</u>						
๑๖	นางอุทัยวรรณ แรงหาญ	บธ.ม.(บริหารธุรกิจ)	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๔๘,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(๓๗,๔๐๐*๑๒)	(๑,๕๐๐*๑๒)		
๑๗	นางสุพัตรา โพธิ์แก้ว	บช.บ.(บัญชี)	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๒๗,๑๒๐	-	-	
									(๒๗,๒๖๐*๑๒)			
๑๘	นายสุริยันต์ สุพานโช	บธ.บ.	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๒๒๕,๐๐๐	-	-	
		(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)							(๑๘,๗๕๐*๑๒)			
๑๙	นางนภัสสร สิงห์โตทอง	ศศ.บ.(การจัดการ)	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๓๓๙,๘๔๐	-	-	
									(๒๘,๓๒๐*๑๒)			
๒๐	นางสาวธิดารัตน์ ยิ่งชื่น	วท.บ. (วิทยาการ	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๗๓,๕๒๐	-	-	
		คอมพิวเตอร์)							(๑๔,๔๖๐*๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)					พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						
๒๑	นางสาวจิราพร พิกุลทอง	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๒,๕๖๐	-	-	
									(๑๔,๓๘๐*๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	<u>กองช่าง</u>					<u>กองช่าง</u>						
๒๒	-	-	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๑,๕๐๐*๑๒)		
๒๓	-	-	๖๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๖๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
๒๔	นายนิรันดร์ อุ่นเนื้อ	วท.บ.(เทคโนโลยี	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๘๐,๔๐๐	-	-	
		อุตสาหกรรม)							(๓๓,๗๐๐*๑๒)			
๒๕	-	-	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)					**พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)**						
๒๖	นายศักดิ์นรินทร์ ชื่นใจ	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๒,๕๖๐	-	-	
									(๑๔,๓๘๐*๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป					**พนักงานจ้างทั่วไป**						
๒๗	นายธนชัย เลื่อนทอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
๒๘	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
									(๙,๐๐๐*๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	<u>กองการศึกษาฯ</u>					<u>กองการศึกษาฯ</u>						
๒๙	นางพัตรพิมล มณฑล	ศศ.ม.	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๕๔๗,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
		(บริหารการศึกษา)		(นักบริหารงานการศึกษา)			(นักบริหารงานการศึกษา)		(๔๕,๖๑๐*๑๒)	(๑,๕๐๐*๑๒)		
๓๐	นางสุพิชญา บ้องดี	ศศ.ม.	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๔๔๘,๘๐๐	-	-	
		(บริหารการศึกษา)							(๓๗,๔๐๐*๑๒)			
๓๑	-	-	-	-	-	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม
												ตามโครงสร้างฯ)
๓๒	-	-	๖๘-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๖๘-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
	พนักงานจ้างทั่วไป					พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๓	นางสาวนิตยา ยิ่งสุด	บธ.บ.(การตลาด)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิคดี</u>					<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิคดี</u>						
๓๔	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๓๕	นางสาวดวงแข ยอดรัก	ศศ.บ.	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๔	ครู	คศ.๒	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	
		(การศึกษาปฐมวัย)										
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)					พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						
๓๖	นางสาวพิศนิษา สุขอุ้ม	ศศ.บ.	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๖๙,๗๖๐	-	-	
		(การศึกษาปฐมวัย)							(๒๒,๔๘๐*๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)					พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)						
๓๗	นางสาวเจนจิรา ผลผลา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๘	นางสาวปิยพร ผลแม่น	คบ.(ภาษาอังกฤษ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสตึง</u>					<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสตึง</u>						
๓๙	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๔๐	นางสาวสาวิตรี ระบือนาม	ค.บ.	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๓	ครู	คศ.๒	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	
		(การศึกษาปฐมวัย)										
๔๑	นางสาวพัชรีย์ มณฑล	ค.บ.	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๗	ครู	คศ.๒	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	
		(การศึกษาปฐมวัย)										

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิโปน					**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิโปน**						
๔๒	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-				
๔๓	นางกุลิสรา ยิ่งหาญ	ศศ.ม.	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๒	ครู	คศ.๓	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๒	ครู	คศ.๓	-	-	-	
		(การศึกษาปฐมวัย)										
๔๔	นางวิลาวัณย์ ปัดภัย	ศศ.บ.	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๖	ครู	คศ.๒	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	
		(การศึกษาปฐมวัย)										
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)					**พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)**						
๔๕	นางสาวชุติกานต์ จันทร์ศิริ	ศศ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
		(การศึกษาปฐมวัย)										
๔๖	นางสาวนิชานันท์ นันทา	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
		(การศึกษาปฐมวัย)										
	พนักงานจ้างทั่วไป					**พนักงานจ้างทั่วไป**						
๔๗	นางสาววิภาดา คำสนิท	คบ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิสวาย					**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิสวาย**						
๔๘	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-				
๔๙	นางสาววานิชญา คำเสมอ	ศศ.บ.	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๑	ครู	คศ.๒	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๑	ครู	คศ.๒	-	-	-	
		(การศึกษาปฐมวัย)										
๕๐	นางสาวแววดาว มงคล	ค.บ.	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๕	ครู	คศ.๒	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	
		(การศึกษาปฐมวัย)										
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)					**พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)**						
๕๑	นางสาวพรนภา มีรี	ศศ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
		(การศึกษาปฐมวัย)										
	หน่วยตรวจสอบภายใน					**หน่วยตรวจสอบภายใน**						
๕๒	-	-	๖๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๗๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ = ๖๐,๖๗๖,๑๔๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ ๑๓,๒๔๗,๑๔๙ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๗๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๑ = ๖๓,๗๐๙,๙๔๗ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ ๑๓,๙๑๑,๒๖๓ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๗๙

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๒ = ๖๖,๘๙๕,๔๔๔.๓๕ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ ๑๔,๖๑๓,๓๔๙ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๘๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดม

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกระบวนการในการจัดดำเนินการให้พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสบการณ์ในการเรียนรู้ โดยคาดหวังว่าบุคคลเหล่านี้พร้อมที่จะนำเอาความรู้ไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์และการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะเพิ่มความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ในการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavioral Change) ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลดมจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดม ประกอบด้วย

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดม	เป็น ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดม	เป็น กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองทุกกอง	เป็น กรรมการ
๑.๓ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	เป็น กรรมการ
๑.๔ หัวหน้าสำนักปลัด	เป็น กรรมการและเลขานุการ
๑.๕ นักทรัพยากรบุคคล	เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดม ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนา ระยะ ๓ ปี โดยให้มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

<u>เป้าหมายการพัฒนา</u>

๑. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดความรู้ ความเข้าใจในทักษะทัศนคติต่อการปฏิบัติราชการในยุคแห่งการปฏิรูประบบราชการและสามารถปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดความชำนาญและปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่มีการประกาศใช้ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ได้รับความรู้เกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร (IT) ได้ทันกับภาวการณ์ปัจจุบันและสามารถนาความรู้ด้านเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างเหมาะสม

๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างมีการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไปกับการปฏิบัติราชการ

๕. เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดีจากบุคลากรของภาครัฐ ภายใต้กรอบกฎหมายรัฐธรรมนูญ

หลักสูตรการพัฒนา

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

<u>ผู้เข้ารับการอบรม</u> สาหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ที่ได้เข้ารับการบรรจุหรือแต่งตั้งใหม่ในการปฏิบัติราชการ

หลักสูตร

๑. ความรู้เกี่ยวกับหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ

๒. ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๓. ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานราชการ

๔. ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สาหรับพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่หรือพนักงานจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่

๕. ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

ผู้เข้ารับการอบรม พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่ง

หลักสูตร

๑. ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง

๒. ความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการ

๓. ความรู้เกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของคณะผู้บริหารและนโยบายของหน่วยเหนือขึ้นไป

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง

ผู้เข้ารับการอบรม พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง

หลักสูตร

๑. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น การฝึกอบรมต่าง ๆ

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร (สำหรับผู้บริหาร)

ผู้เข้ารับการอบรม พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร

หลักสูตร

๑. หลักสูตรนักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ นบสท.

๒. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปเพื่อการวางแผน การมอบหมายงาน

๓. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น การสร้างกาลังใจ แรงบันดาลใจและการประสานงาน , การทางานเป็นกลุ่ม , การทางานแบบมีส่วนร่วม

๕. หลักสูตรด้านการบริหาร (สำหรับผู้ปฏิบัติงาน)

ผู้เข้ารับการอบรม พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน

หลักสูตร

๑. ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ

๒. ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อนาไปเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

วิธีการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการร่วมกับกลุ่มส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ โดยทาการปฐมนิเทศและการสอนงาน ระยะเวลาดำเนินการ ดำเนินการตามระยะเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับมีพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานจ้างเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเมื่อใด

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

วิธีการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง โดยจัดการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน ระยะเวลาดำเนินการ ดำเนินการปีละ ๑ ครั้ง ระหว่างเดือนมกราคม ถึง สิงหาคม ของทุกปี

๓. หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะงานแต่ละตำแหน่ง

วิธีการพัฒนา มอบหมายให้ สำนักงาน ก.อบต. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นที่เหมาะสม สถาบันการศึกษาของรัฐ และเอกชน เป็นผู้ดำเนินการ โดยการฝึกอบรมหรือสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

ระยะเวลาดำเนินการ ดาเนินการตามระยะเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับส่วนราชการที่จัดฝึกอบรม กำหนด

๔. หลักสูตรด้านการบริการ

วิธีการพัฒนา มอบหมายให้ สำนักงาน ก.อบต. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่นที่เหมาะสมเป็นผู้ดาเนินการ โดยการฝึกอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา

ระยะเวลาดำเนินการ ดาเนินการตามระยะเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับมีพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเมื่อใด

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนาดำเนินการเองโดยร่วมกับส่วนราชการอื่น ๆ เช่น กรมการศาสนา จังหวัดสุรินทร์ สถานปฏิบัติธรรม วัดต่าง ๆ โดยการฝึกอบรม หรือการปฏิบัติธรรม

ระยะเวลาดำเนินการ ดำเนินการปีละ ๑ ครั้ง ระหว่างเดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนมกราคม ของทุกปี หรือวันสำคัญทางศาสนา

งบประมาณที่จะใช้ในการดำเนินการพัฒนา ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจาปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

<u>การติดตามและประเมินผล</u>

การติดตามและประเมินผล หลังจากการที่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาในแต่ละหลักสูตร ให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาดาเนินการดังนี้

๑. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทารายงานสรุปผลการเข้ารับการฝึกอบรม หรือสัมมนาให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลาดับชั้น หลังเสร็จสิ้นการอบรมในแต่ละหลักสูตร หรือจัดทาคู่มือปฏิบัติราชการโดยใช้ความรู้จากการฝึกอบรม

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการประเมินผลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างที่เข้ารับการพัฒนาโดยให้ตอบแบบประเมินสอบถามว่าผู้ที่เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดหรือไม่

หมายเหตุ ทั้งนี้การประเมินผลในแต่ละหลักสูตรให้เป็นไปตามที่เทศบาลกำหนด

๓. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาไปสู่ประเทศไทย ๔.๐

เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของไทยให้มีความรอบรู้ มีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความพอประมาณ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และมีคุณธรรม โดยมีกรอบแนวคิดการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ซึ่งประกอบด้วยหลักการ ๕ ประการ ดังนี้

๓.๑ การพัฒนาที่เชื่อมโยงทิศทางและแนวทางการพัฒนาประเทศมาสู่การพัฒนาระดับบุคคลและการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการนำ “จุดเน้นการพัฒนาภาครัฐ” มากำหนด

เป็น “คุณลักษณะของพนักงานส่วนตำบลสำหรับการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ” และกลุ่มของความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๓.๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อสนับสนุนบทบาทการดำเนินบทบาทการเป็นผู้นำ (Leadership Role) และบทบาทในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ของพนักงานส่วนตำบล ๔ กลุ่ม ได้แก่ ประเภทบริหารงานท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป เป็นต้น

๓.๓ การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต รวมถึงการปลูกฝังทัศนคติที่ดีงามให้แก่บุคคล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของชาติและประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๓.๔ การพัฒนาที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้แบบมีเป้าหมาย การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากกหลายไม่จำกัดเฉพาะการฝึกอบรม การเรียนรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้จริง และการเรียนที่มีการกำกับติดตามเป้าหมายและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่ชัดเจนต่อเนื่อง และเป็นระบบ

๓.๕ การพัฒนาระบบและเครื่องมือเพื่อช่วยสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างกลไกที่จะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตแบบยั่งยืน อาทิ การสร้างบรรยากาศและชุมชนการเรียนรู้ (Learning Environment and Learning Community) การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ (Incentiyes) การนำผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการพัฒนา รวมถึงการเชื่อมโยงกลไกการพัฒนากับกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลระบบต่างๆ อาทิ การวางแผนและการเตรียมกำลังคนเพื่ออนาคต การสรรหา การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๔. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตม

เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในส่วนของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ภายใต้แนวคิด การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล จึงได้กำหนด แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตมขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตม ในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ดังนี้

๔.๑) วัตถุประสงค์

๔.๑.๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตมมีบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็นกลไก ขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนหน่วยงานที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

๔.๑.๒) บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตม สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนองค์กรดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔.๒) เป้าหมาย

ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีบุคลากรด้านดิจิทัลที่มีทักษะที่เหมาะสมในการดำเนินบทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนสนับสนุนองค์กรดิจิทัล

๕. ดำเนินการเสนอร่างแผนการพัฒนาฯ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๖. ดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ ที่ได้รับความเห็นชอบแล้ว และหลังจากดำเนินการเสร็จในแต่ละปี ให้รายงานผลการดำเนินการให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ทราบต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดม

คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลดม ได้ดำเนินการประกาศใช้ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลดม ดังมีรายละเอียดดังนี้

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๒ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดม รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒
มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก
สำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดม

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดมทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

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

ส่วนที่ ๒
จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดมต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดมต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดมงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดมต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดมต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดมต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดมต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดมงต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดมต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของต้ององค์การบริหารส่วนตำบลดมไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดมต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓
จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดม ต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพของตำแหน่งโดยเคร่งครัด

หมวด ๓
กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดม มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดม หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกเทศมนตรีตำบลกังแอน หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลดม หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดม หรือคณะกรรมการจริยธรรมไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๗ ให้นายก องค์การบริหารส่วนตำบลตมแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งบริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลตมที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตมนั้น จำนวนสองคน

๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑)-(๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริงและมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัทชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒
ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดมเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔
ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือนหรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลดมดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลดมภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ภาคผนวก

สำเนาคู่ฉบับ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดม

ที่ ๕๗๐ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลดมจะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ จึงให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังต่อไปนี้

๑.	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดม	ประธานกรรมการ
๒.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดม	กรรมการ
๓.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๔.	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕.	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖.	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๗.	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘.	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดม รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลดม ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลดมที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลดม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายอภิวัฒน์ พัวภัทรพงศ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดม

ร่าง.....
พิมพ์.....
ตรวจ.....
ทาน.....

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลดม อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์
วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๑.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดม

ผู้มาประชุม

๑. นายอภิวัฒน์ พัวภัทรพงศ์	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวมยุรี สุวรรณราช	กรรมการ
๓. นางอุทัยวรรณ แรงหาญ	กรรมการ
๔. นางพัตรพิมล มณฑล	กรรมการ
๕. นายนิรันดร์ อุ่นเนื้อ	กรรมการ
๖. นางสาวรุ่งรัตน์ สีแสด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นายไกรสร เจริญวิศิษฏ์โกศล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เปิดประชุม เวลา ๑๑.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายอภิวัฒน์ พัวภัทรพงศ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดม ในฐานะประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดม กล่าวเปิดประชุม และนำเข้าสู่วาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายอภิวัฒน์ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดม ที่ ๕๗๐/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดม	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดม	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดม จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดม โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดม ในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อปท.จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้พิจารณากันต่อไป

ที่ประชุม ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบและพิจารณา

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

นายอภิวัฒน์ ขอเชิญเลขานุการชี้แจงก่อนที่คณะกรรมการจะได้เริ่มการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ ขอเชิญครับ

นางสาวรุ่งรัตน์ สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเสนอให้ ก.อบต.จ.สุรินทร์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ ดังนั้น จึงขอให้หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานในแต่ละส่วน เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังในส่วนของข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภาระหน้าที่ และคุณภาพของงาน มอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคล ในฐานะผู้ช่วยเลขานุการ นำเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

นายไกรสร เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังทุกท่าน ในการจัดทำแผนอัตรากำลังมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๘. อัตราเงินประจำตำแหน่ง

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง

ในปัจจุบันโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดม ประกอบด้วย ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ดังนี้

๑) สำนักปลัด ประกอบด้วย

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานนิติการ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานประชาสัมพันธ์
- งานสวัสดิการสังคม
- งานกิจการสภา อบต.
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒) กองคลัง ประกอบด้วย
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓) กองช่าง ประกอบด้วย
- งานก่อสร้าง
- งานผังเมือง
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย
- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕) หน่วยตรวจสอบภายใน
- งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล
- งานบริหารงานทั่วไป

- มีอัตรากำลังตามแผนทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา มีคนครอง ๓๖ อัตราและว่าง ๑๔ อัตรา

นายอภิวัฒน์ ขอให้แต่ละส่วนนำเสนอเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน การวางแผนการใช้กำลังคนเพื่อที่จะกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาฯ และให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งานในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบการบริหารงานบุคคลเป็นหลัก

นางสาวรุ่งรัตน์ เรียนท่านประธานฯ เนื่องจากตามโครงสร้างของสำนักปลัด ประกอบไปด้วย ๑๐ งาน ปัจจุบันมีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลกับพนักงานจ้าง จำนวน ๑๔ อัตรา จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ดังนี้

๑. ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากมีภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้นทั้งในงานด้านงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งในแต่งานจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และมีความถูกต้องตามข้อระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลรับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่นี้เพียง ๑ อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอต่อการรองรับภารกิจงาน จึงต้องการพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิเพิ่มในงานด้านนี้ ๑ อัตรา เพื่อให้งานการเจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

๒. ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลดม มีภารกิจและปริมาณงานเกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เพิ่มขึ้น และเพื่อให้มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงานในการบริการประชาชน รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ จึงต้องการผู้ที่มีความรู้และมีประสบการณ์เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานด้านนี้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และตำแหน่งพนักงานดับเพลิงยังไม่ได้กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง

นางอุทัยวรรณ เรียนท่านประธานฯ กองคลัง ปัจจุบันมีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลรวมกับพนักงานจ้าง จำนวน ๖ อัตรา ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ดังนี้

๑. ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ เนื่องจากงานด้านพัสดุและทรัพย์สิน กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลดม มีภารกิจและปริมาณงานเกี่ยวกับงานด้านพัสดุและทรัพย์สินและงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น ประกอบกับมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลรับผิดชอบงานด้านนี้นี้เพียง ๑ อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอต่อการรองรับภารกิจงานจึงต้องการผู้ที่มีความรู้และมีประสบการณ์เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานด้านนี้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และเพื่อรองรับการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๒. ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อช่วยงานด้านงานพัฒนารายได้ เช่น การดำเนินการด้านแผนที่ภาษี การรับชำระภาษี การลงข้อมูลในระบบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

นายนิรันดร์ เรียนท่านประธานฯ กองช่าง ปัจจุบันมีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลรวมกับพนักงานจ้าง จำนวน ๕ อัตรา ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มดังนี้

๑. ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากงานธุรการ กองช่าง ยังไม่มีผู้รับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง เป็นเหตุให้งานด้านเอกสารมีการดำเนินการที่ล่าช้า อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการ จึงขอกำหนดตำแหน่งนี้เพื่อช่วยในการดำเนินการด้านงานธุรการของกองช่างต่อไป

๒. ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลดม มีภาระงานด้านงานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ธนาคารขยะ และงานใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งยังไม่มี

ผู้ปฏิบัติงาน จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่ง คนงาน เพิ่มอีก ๑ อัตรา เพื่อช่วยในการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการงานด้านดังกล่าวต่อไป

นางพัตรพิมล เรียนท่านประธานฯ กองการศึกษา ปัจจุบันมีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลรวมกับพนักงานจ้าง จำนวน ๑๐ อัตรา (ไม่รวมพนักงานครู) ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

๑. ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ประเภท พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักสันทนาการ ระดับ ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑ เนื่องจากกองการศึกษาฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดมยังมีอัตรากำลังไม่ครบตามมาตรฐานโครงสร้างฯ จึงขอกำหนดตำแหน่งนี้เพื่อให้ครบตามโครงสร้างฯ ต่อไป

นายไกรสร **๑. การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ ชม. = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

ดังนั้น ขอให้แต่ละส่วนราชการที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ส่งเอกสารปริมาณงานเพื่อประกอบการพิจารณาขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ไปยัง ก.อบต.จ.สุรินทร์

๒. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๐) ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่งใหม่ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล สังกัด สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา

๒. กำหนดตำแหน่งใหม่ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง สังกัด สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา

๓. กำหนดตำแหน่งใหม่ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา

๔. กำหนดตำแหน่งใหม่ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา

๕. กำหนดตำแหน่งใหม่ สังกัด กองช่าง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ อัตรา

๖. กำหนดตำแหน่งใหม่ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักสันทนาการ ระดับ ปก./ชก. สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑

๓. การวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ก่อนปรับปรุง ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา คือ ร้อยละ ๒๐.๔๑ และหลังปรับปรุง คือ ร้อยละ ๒๑.๙๙

นายอภิวัฒน์ มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีจึงขอมติที่ประชุม

ที่ประชุม เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ในแผนอัตรากาลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา และให้เลขานุการดำเนินการจัดส่งร่างแผนอัตรากำลังเพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

นายอภิวัฒน์ มีท่านใดจะเสนอแนะหรือเพิ่มเติมเรื่องอื่นๆ หรือไม่ ถ้าไม่มีขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ได้สละเวลามาร่วมกันประชุมเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ขององค์การบริหารส่วนตำบลดมในครั้งนี้ ขอขอบคุณครับ ผมขอปิดการประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นายไกรสร เจริญวิศิษฏ์โกศล)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวรุ่งรัตน์ สีแสด)
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวมยุรี สุวรรณราช)
กรรมการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายอภิวัฒน์ พัวภัทรพงศ์)
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
ในวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๑.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลดม

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอภิวัฒน์ พัวภัทรพงศ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดม		ประธานกรรมการ
๒.	นางสาวมยุรี สุวรรณราช	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดม		กรรมการ
๓.	นางพัตรพิมล มณฑล	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		กรรมการ
๔.	นางอุทัยวรรณ แรงหาญ	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕.	นายนิรันดร์ อุ่นเนื้อ	นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๖.	———	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน (แทน)	———	กรรมการ
๗.	นางสาวรุ่งรัตน์ สีแสด	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการและเลขานุการ
๘.	นายไกรสร เจริญวิศิษฏ์โกศล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
ในวันจันทร์ที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๑.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลดม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองการประชุมครั้งที่ผ่านมา

.....-ไม่มี-.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อพิจารณาและดำเนินการ

๓.๑ เรื่อง พิจารณาและเสนอความเห็นในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

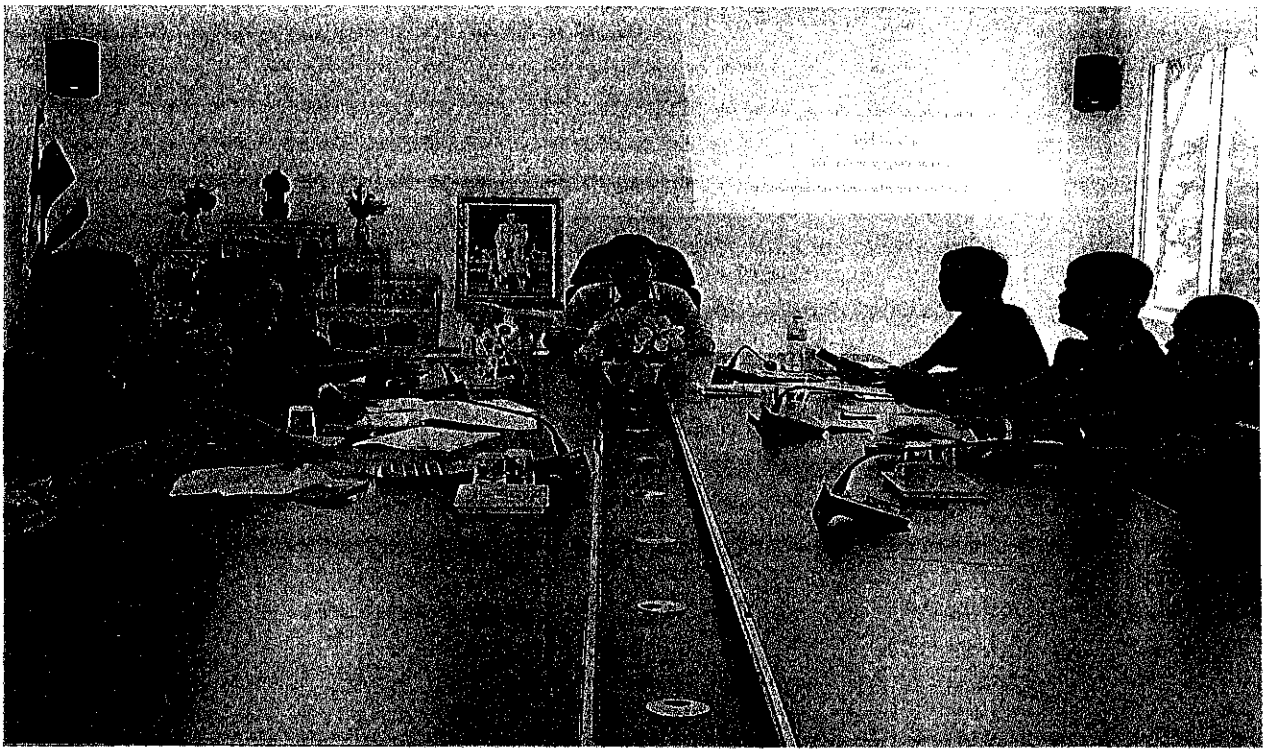
.....

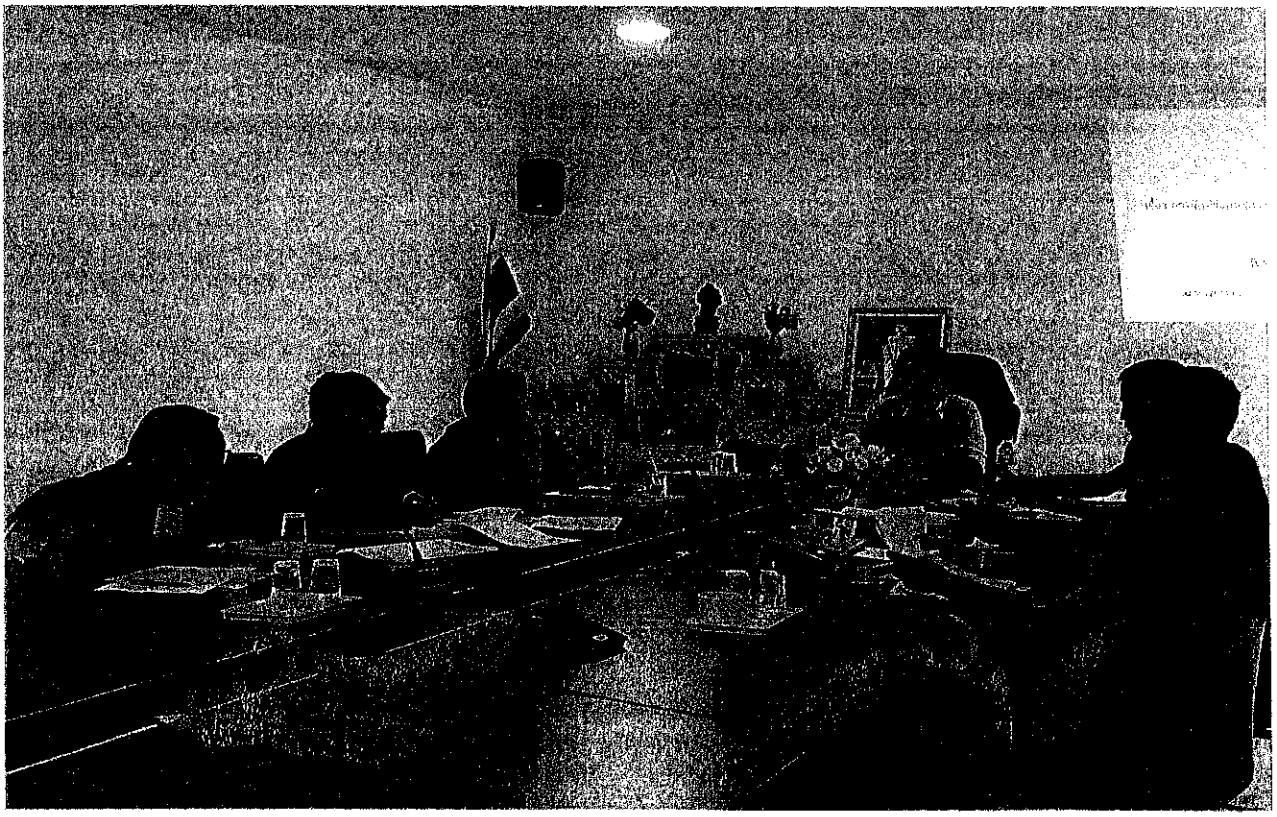
.....

.....

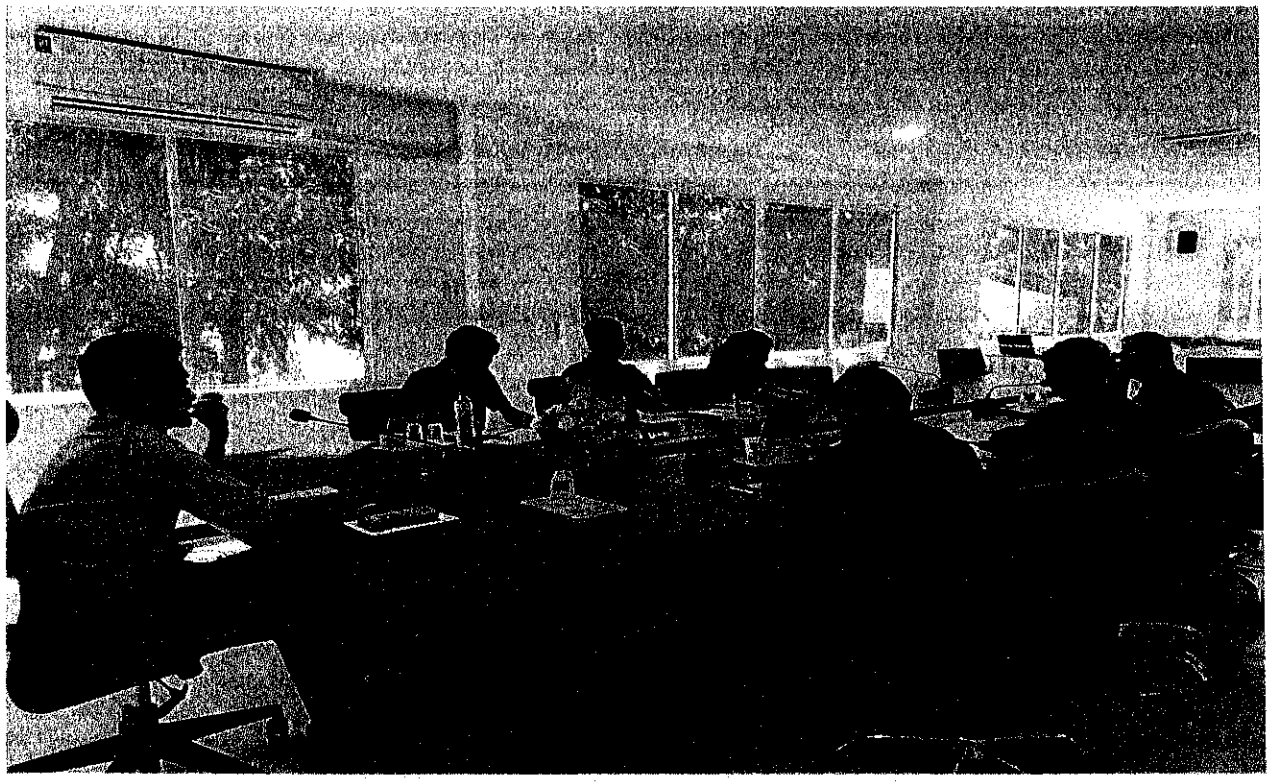
.....

ภาพถ่ายการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลดม อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์
วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๑.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดม





ภาพถ่ายการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลดม อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์
วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๑.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลดม







ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๘ และข้อ ๔๑๗/๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายอภิวัฒน์ พัวภัทรพงศ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดม

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑				
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนาการ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิคดี (หมู่ที่ ๒)								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ. ๒)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสตึง (หมู่ที่ ๔)								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ. ๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิโปน (หมู่ที่ ๕)								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ. ๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ. ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิสวาย (หมู่ที่ ๗)</u>								
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ. ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ. ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	**๕๐**	**๕๒**	**๕๒**	**๕๒**	+๒	-	-	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดม

เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๒๒๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองสำนักหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑๐ งาน ดังนี้

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 มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจ่ายเงินการรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรร เงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำเดือน และประจำปีงานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออก เป็น ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนารายได้

๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคารสะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปางานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมงานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๓ งานผังเมือง

๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค

๓.๕ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ

จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออก เป็น ๒ งาน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชีเอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจงานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน ดังนี้

๕.๑ งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล

๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป

(รายละเอียดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแนบท้ายประกาศนี้)

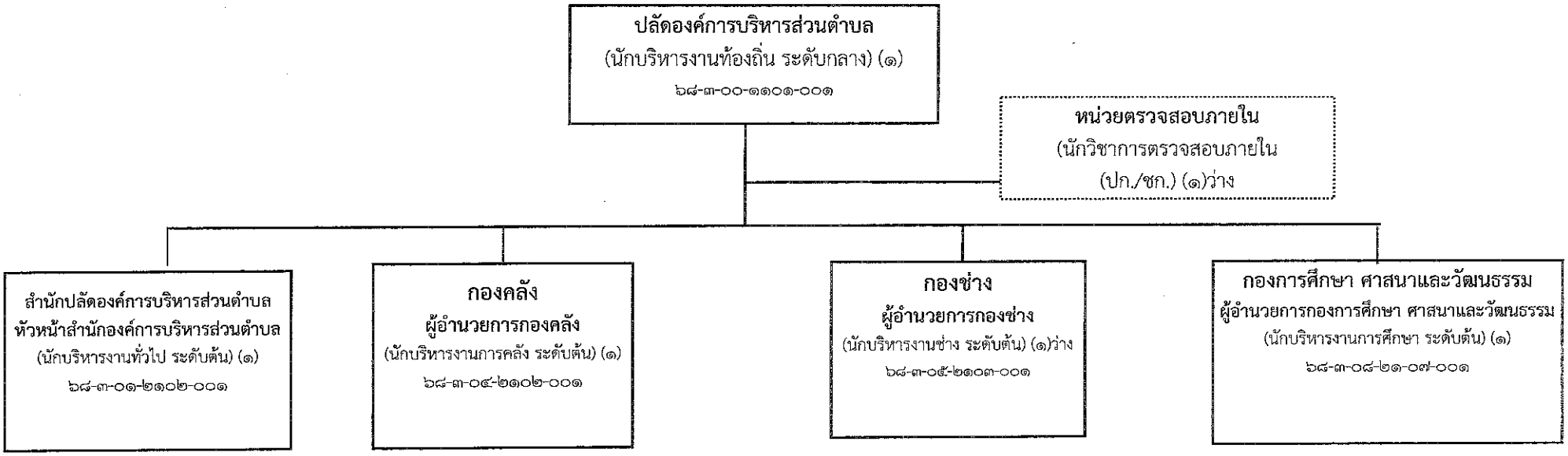
จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

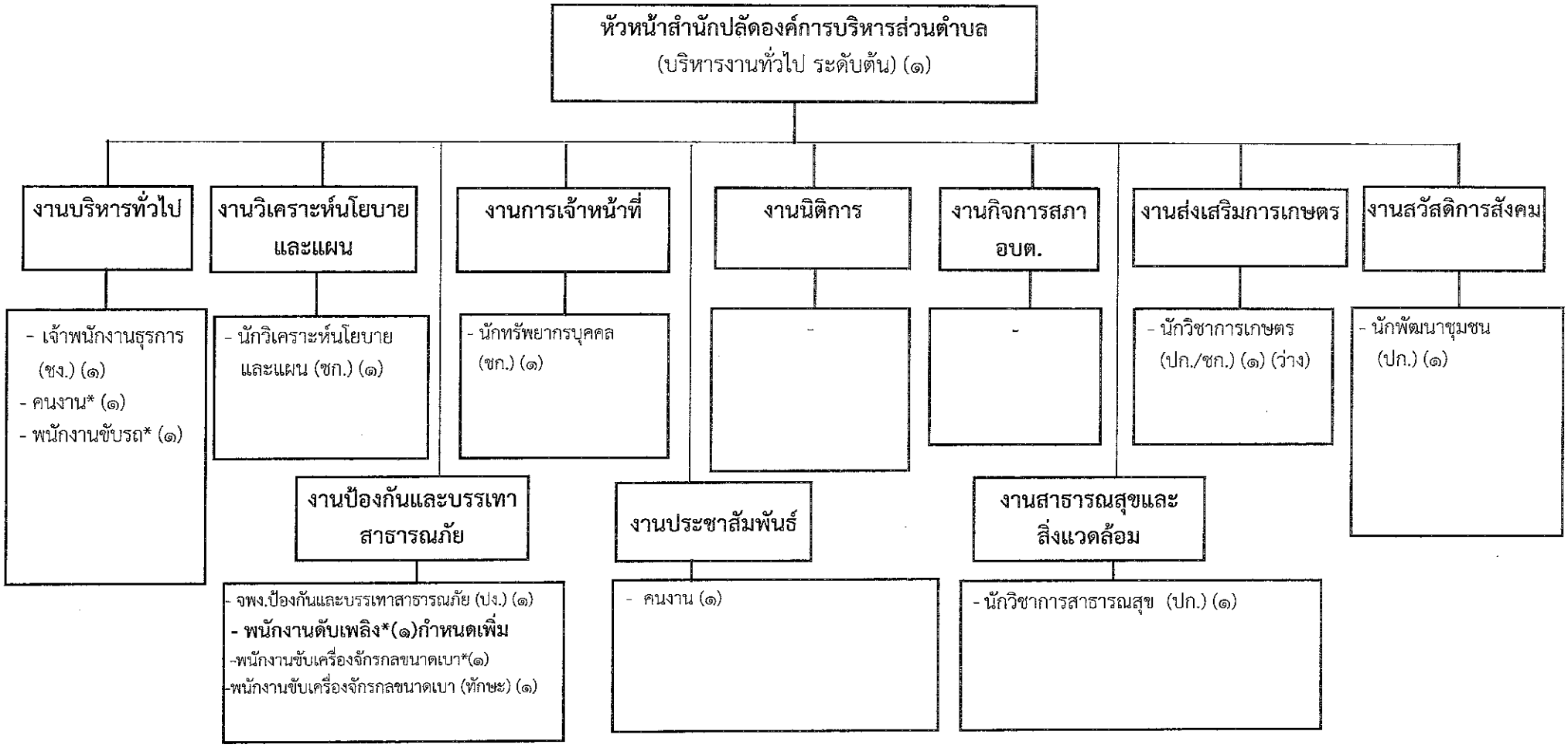
(นายอภิวัฒน์ พัวภัทรพงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดม

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

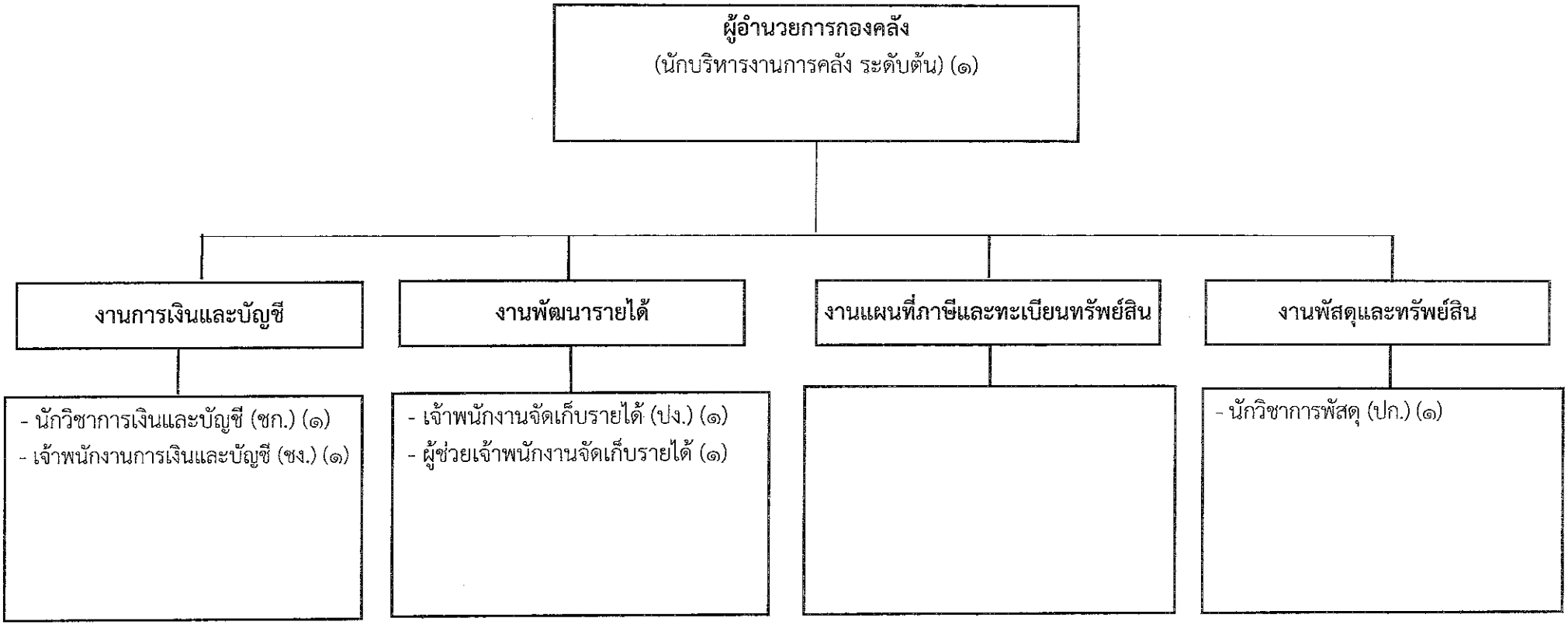


- โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล -



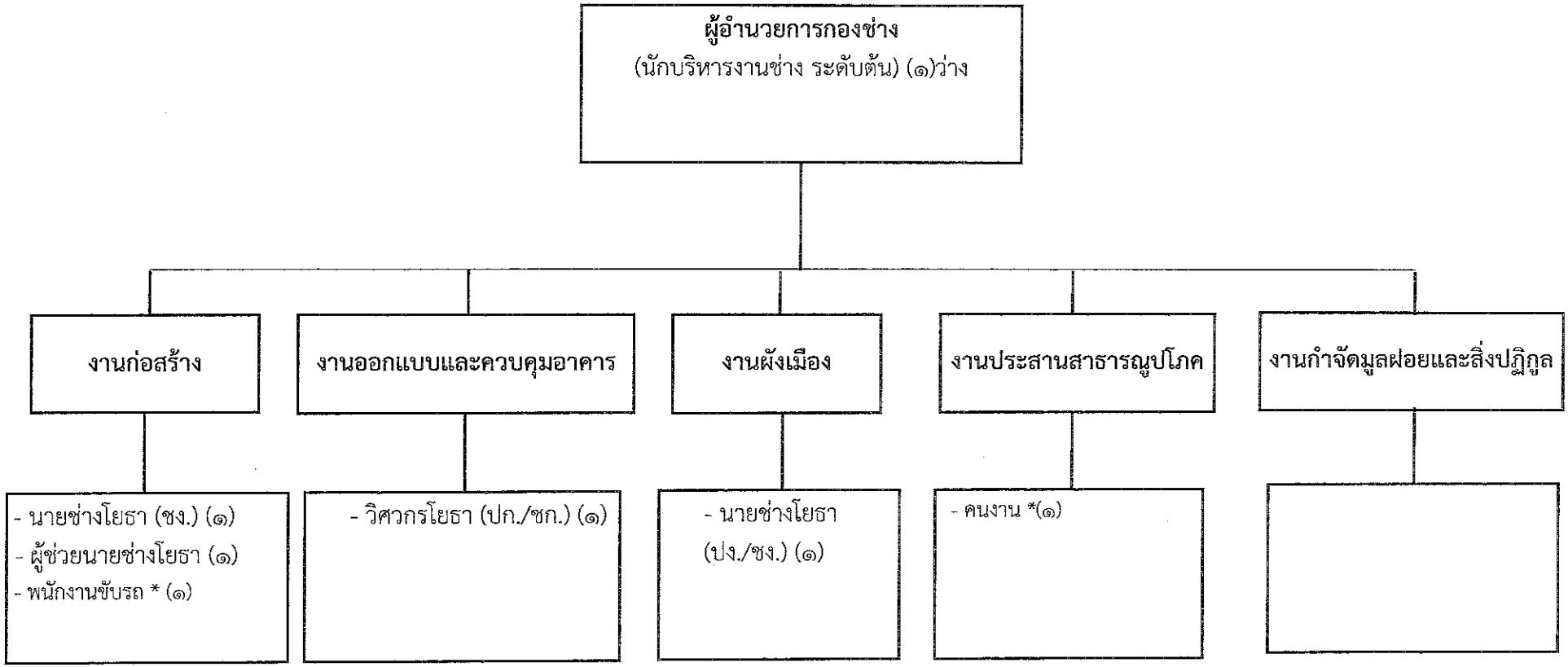
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	๒	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	๔	๑๓

-โครงสร้างกองคลัง -



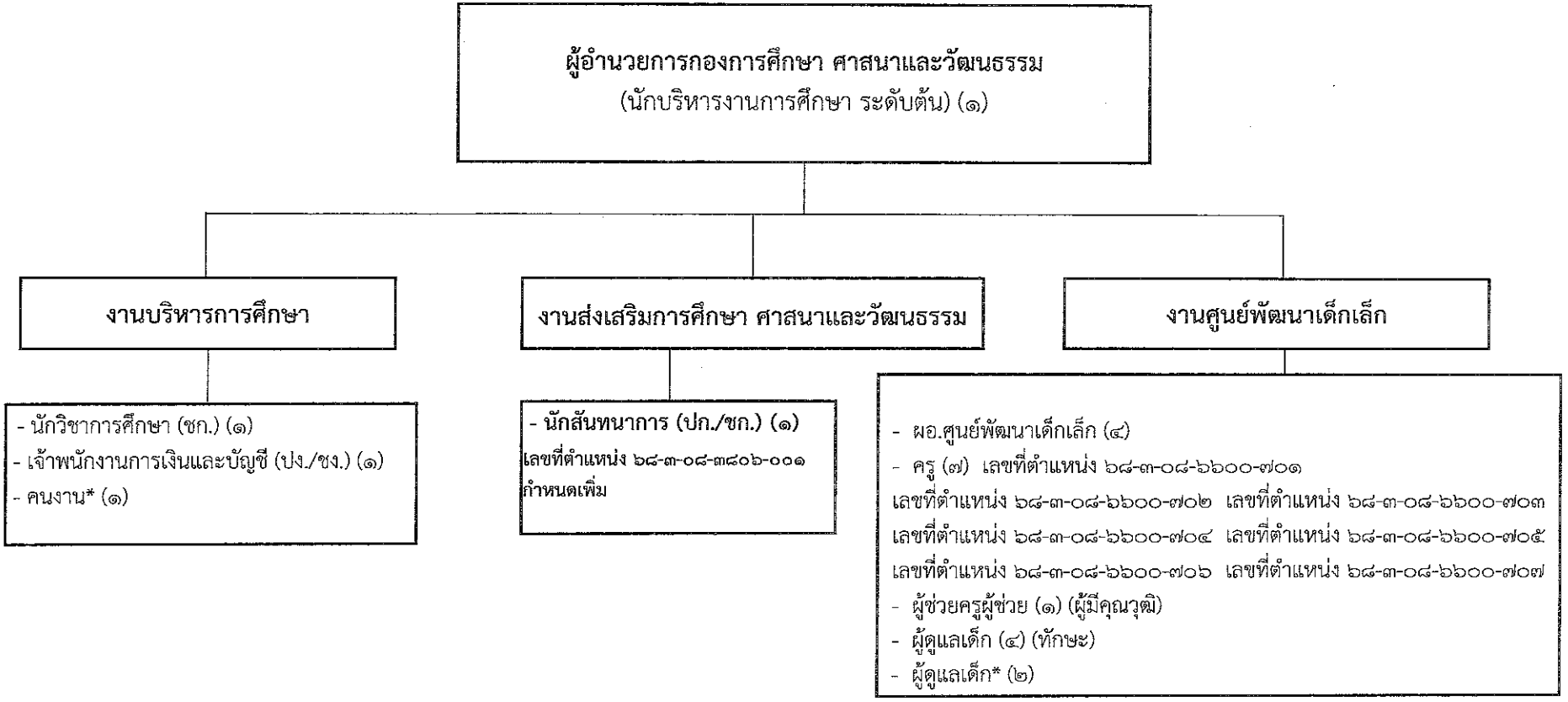
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	๖

- โครงสร้างกองช่าง-



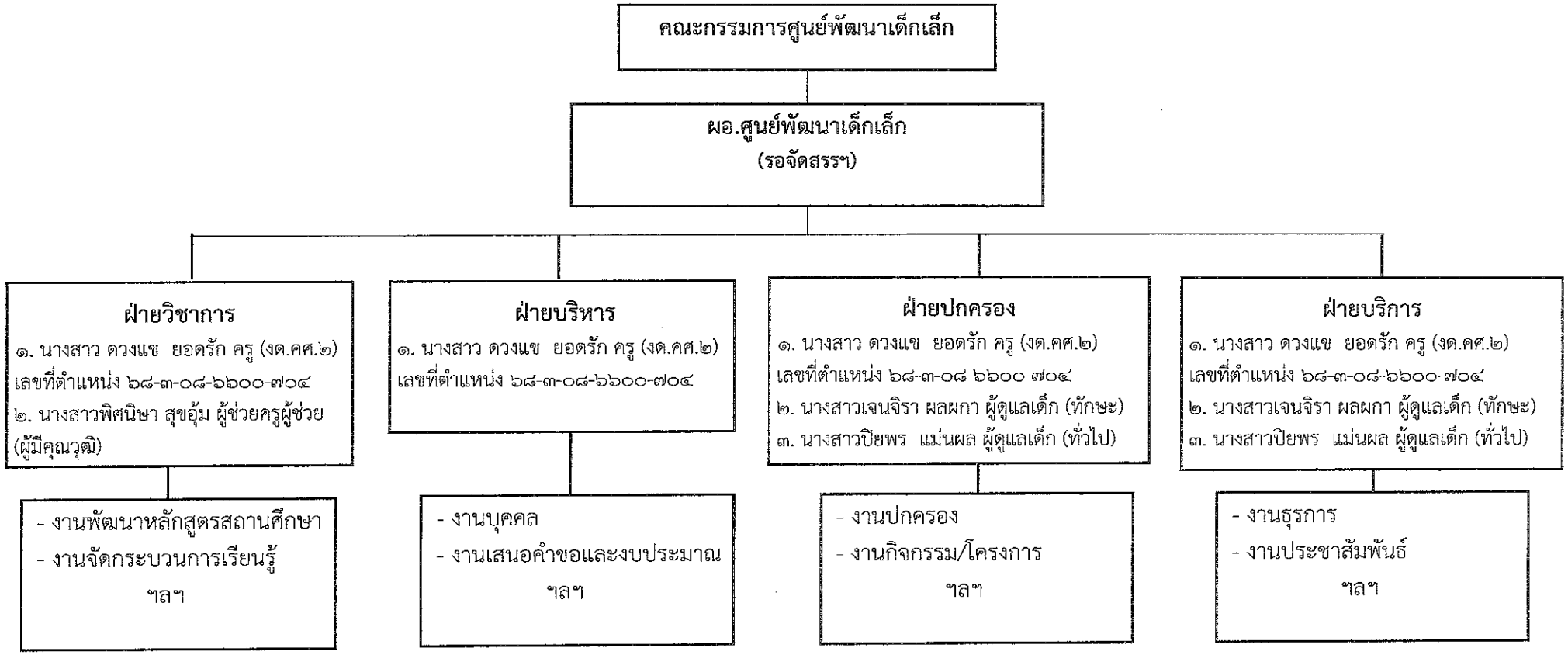
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	๒	๗

- โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -



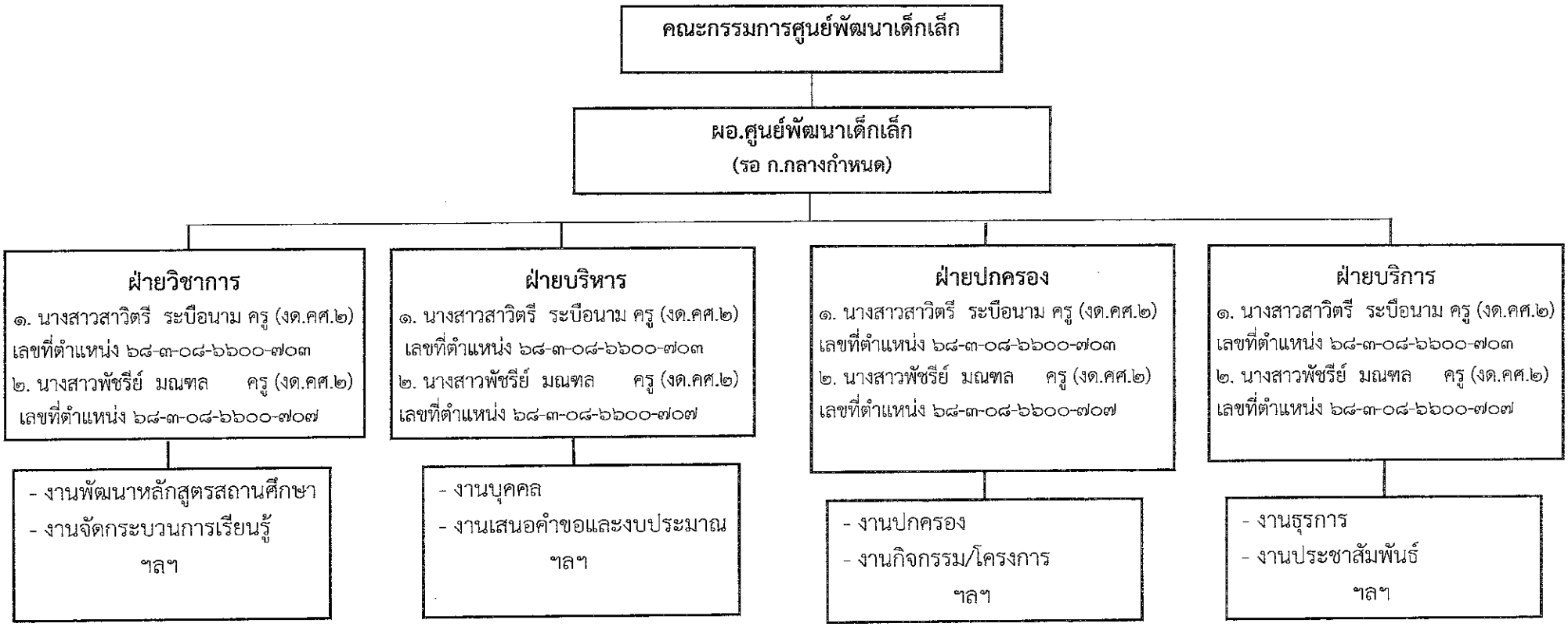
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๕

- โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิคดี (หมู่ที่ ๒) -



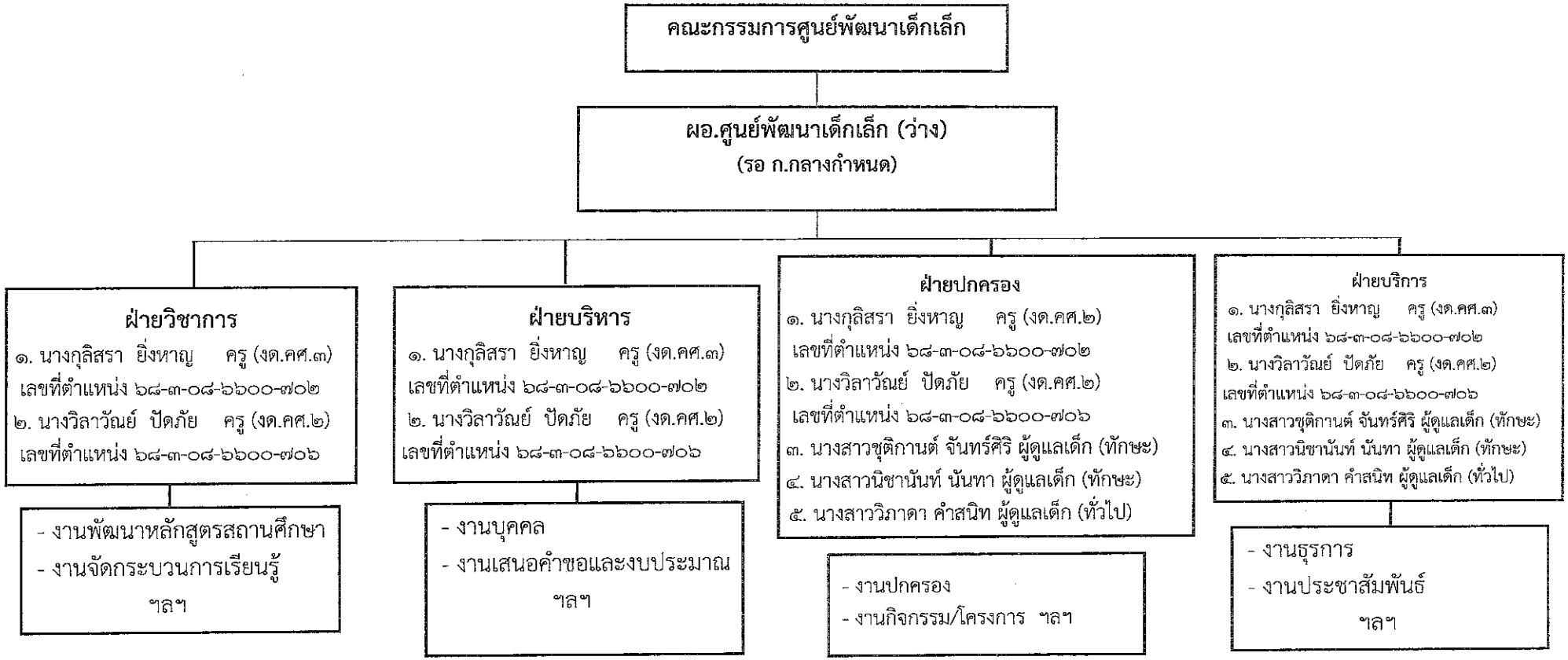
ระดับ	ผอ.ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	-	ครู	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา	(ภารโรง)		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๔

- โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสตึง (หมู่ที่ ๔) -



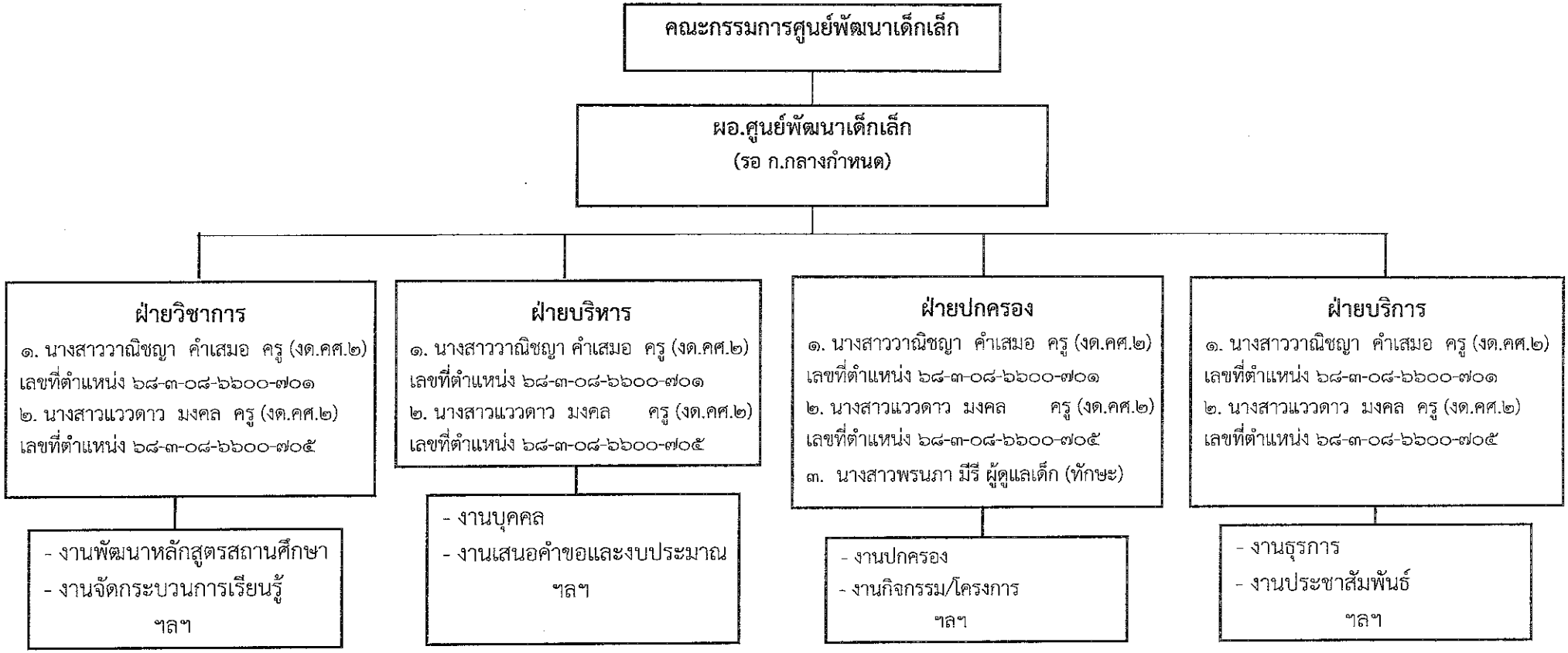
ระดับ	ผอ.ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	-	ครู	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา	(ภารโรง)		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒

- โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิโปน (หมู่ที่ ๕) -



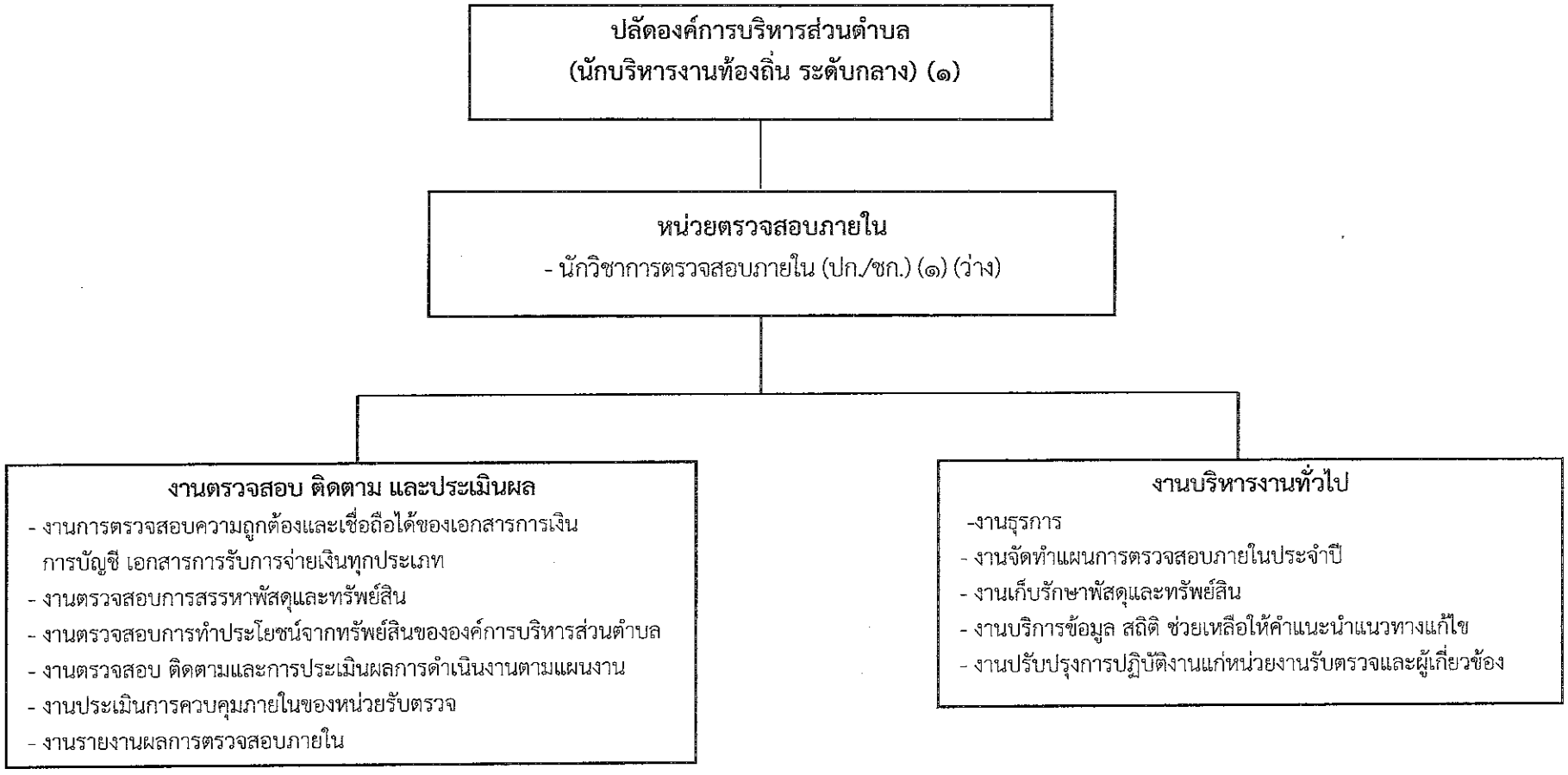
ระดับ	ผอ.ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	-	ครู	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา	(ภารโรง)		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๕

- โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิสวาย (หมู่ที่ ๗) -



ระดับ	ผอ.ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	-	ครู	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา	(ภารโรง)		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓

-โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน-



ระดับ	วิชาการ			พนักงานจ้าง			รวม
	ปก./ชก.	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดม

เรื่อง ประกาศจัดพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ตามที่ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงประกาศจัดพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายอภิวัฒน์ พัวภัทรพงศ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดม

บัญชีการจัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลดม อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู/ลูกจ้างประจำ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ กลุ่มงาน (ลูกจ้างประจำ)	ระดับตำแหน่ง/ /วิทยฐานะ	หมายเหตุ
๑	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นางสาวมยุรี สุวรรณราช	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล						
๒	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นางสาวรุ่งรัตน์ สีแสด	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๓	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นายไกรสร เจริญวิศิษฏ์โกศล	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
๔	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นางสาวอมรา แย้มงาม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๕	๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	- ว่าง -	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	ว่างใหม่ ๒ ต.ค. ๒๕๖๙
๖	๖๘-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	- ว่าง -	นักวิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปก./ชก.	ว่างเดิม
๗	๖๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นายนนท์ปวิธ รวีจิระโรจน์	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๘	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นางสาวรจนา มาลัย	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๙	๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จ่าสิบเอกเกียรติศักดิ์ ใจโต	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)						
๑๐	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๑	-	นายสุพรรณ์ ทาคำสี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๙-๓๐ ก.ย.๗๐
๑๒	-	นางสาวขนิษฐา ยิ่งสุด	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๙-๓๐ ก.ย.๗๐
๑๓	-	- ว่าง -	-	คนงาน	-	-	ว่างเดิม
๑๔	-	- ว่าง -	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	ว่างเดิม
๑๕	-	- ว่าง -	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๒๕๗๐
	กองคลัง						
๑๖	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นางอุทัยวรรณ แรงหาญ	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๑๗	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นางสุพัตรา โพธิ์แก้ว	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	
๑๘	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นายสุริยันต์ สุพานโช	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๑๙	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นางนภัสสร สิงห์โตทอง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๒๐	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นางสาวธิดารัตน์ ยิ่งชื่น	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู/ลูกจ้างประจำ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ กลุ่มงาน (ลูกจ้างประจำ)	ระดับตำแหน่ง/ /วิทยฐานะ	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						
๒๑	-	นางสาวจิราพร พิกุลทอง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๙-๓๐ ก.ย.๗๒
	<u>กองช่าง</u>						
๒๒	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	- ว่าง -	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ว่างเดิม
๒๓	๖๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	- ว่าง -	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	ว่างเดิม
๒๔	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายนิรันดร์ อุ่นเนื้อ	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๒๕	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	- ว่าง -	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)						
๒๖	-	นายศักดิ์นรินทร์ ชื่นใจ	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๙-๓๐ ก.ย.๗๒
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๗	-	- ว่าง -	-	คนงาน	-	-	ว่างเดิม
๒๘	-	นายธนชัย เลื่อนทอง	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๙-๓๐ ก.ย.๗๐
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>						
๒๙	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นางพัตรพิมล มณฑล	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๓๐	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นางสุพิชญา น้องดี	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	
๓๑	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	- ว่าง -	นักสันทนาการ	นักสันทนาการ	วิชาการ	ปก./ชก.	กำหนดเพิ่มปี ๒๕๗๐
๓๒	๖๘-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	- ว่าง -	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๓	-	นางสาวนิตยา ยิ่งสุด	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๙-๓๐ ก.ย.๗๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิคดี (หมู่ที่ ๒)						
๓๔	๖๘-๓-๐๘-XXXX-XXX	- ว่าง -	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานการสอน	-	รอจัดสรรฯ
๓๕	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๔	นางสาวดวงแข ยอดรัก	ครู	ครู (งด.คศ.๒)	สายงานการสอน	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						
๓๖	-	นางสาวพิศนิษา สุขอุ้ม	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (เงินรายได้)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๙-๓๐ ก.ย.๗๒
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๗	-	นางสาวเจนจิรา ผลผกา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๙-๓๐ ก.ย.๗๒
๓๘	-	นางสาวปิยพร ผลแม่น	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๙-๓๐ ก.ย.๗๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสตึง (หมู่ที่ ๔)						
๓๙	๖๘-๓-๐๘-XXXX-XXX	- ว่าง -	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานการสอน	-	รอจัดสรรฯ
๔๐	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๓	นางสาวสาวิตรี ระบือนาม	ครู	ครู (งด.คศ.๒)	สายงานการสอน	-	
๔๑	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๗	นางสาวพัชรีย์ มณฑล	ครู	ครู (งด.คศ.๒)	สายงานการสอน	-	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู/ลูกจ้างประจำ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ กลุ่มงาน (ลูกจ้างประจำ)	ระดับตำแหน่ง/ /วิทยฐานะ	หมายเหตุ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิโปน (หมู่ที่ ๕)						
๔๒	๖๘-๓-๐๘-xxxx-xxx	- ว่าง -	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานการสอน	-	รอจัดสรรฯ
๔๓	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๒	นางสาวกุลิสรา ยิ่งหาญ	ครู	ครู (งด.คศ.๓)	สายงานการสอน	ชำนาญการพิเศษ	
๔๔	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๖	นางวิลาวัณย์ ปัดภัย	ครู	ครู (งด.คศ.๒)	สายงานการสอน	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)						
๔๕	-	นางสาวชุติกานต์ จันทร์ศิริ		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)			สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๙-๓๐ ก.ย.๗๒
๔๖	-	นางสาวนิชานันท์ นันทา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๙-๓๐ ก.ย.๗๒
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๔๗	-	- ว่าง -	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินอุดหนุน)	-	-	ว่างใหม่ ๑ ต.ค.๖๙
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูมิสวาย (หมู่ที่ ๗)						
๔๘	๖๘-๓-๐๘-xxxx-xxx	- ว่าง -	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานการสอน	-	รอจัดสรรฯ
๔๙	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๑	นางสาววาณิชญา คำเสมอ	ครู	ครู (งด.คศ.๒)	สายงานการสอน	-	
๕๐	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๐๕	นางสาวแววดาว มงคล	ครู	ครู (งด.คศ.๒)	สายงานการสอน	- -	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)						
๕๑	-	นางสาวพรนภา มีรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๙-๓๐ ก.ย.๗๒
	หน่วยตรวจสอบภายใน						
๕๒	๖๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	ว่างเดิม