



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวัน

อำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่๑)
พ.ศ. ๒๕๖๓

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้แผนอัตรากำลังคน ตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสม

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง และเจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง จึงได้จัดทำเอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้กำลังคน ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีโครงการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

พฤษภาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๙
๑๑. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๔
๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๕

ภาคผนวก

สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สำเนาประกาศกำหนดส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สำเนาประกาศจัดบุคลากรลงในตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๓
ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง(ฉบับที่ ๑)พ.ศ. ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) กำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึง ถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดสุรินทร์ ได้มีมติเห็นให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศกำหนดประเภทและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในคราวเดียวกัน โดยให้เป็นไปตามเงื่อนไขขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง จึงได้จัดทำประกาศ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๓ ให้เป็นไปตามขนาดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง สามารถวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั้ง สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบล นั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั้ง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมาย

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวั้ง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาวั้ง เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวั้ง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลตาวั้ง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลตาวั้ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลตาวั้ง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลตาวั้ง ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวั้ง

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำ ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๗ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั้ง ได้วิเคราะห์ภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือตามนโยบาย ดังนี้

(๑) การวิเคราะห์ภารกิจตามนโยบายแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

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

(๒) การวิเคราะห์ภารกิจตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้ยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

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

(๓) การวิเคราะห์ภารกิจตามแผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด/แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(๓.๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ โดยการยกมาตรฐานและประสิทธิภาพการผลิตการเกษตร การพัฒนาศักยภาพการประกอบการด้านอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว การตั้งองค์การร่วมภาครัฐและเอกชนระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน และส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

- สร้างคนให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา ครอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

- สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัวได้อย่างอบอุ่น

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

(๓.๒) ทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัดและจังหวัด

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

(๔) การวิเคราะห์ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดจังหวัดสุรินทร์

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

ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง มี ๘ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการแก้ไขปัญหาความยากจน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร
 ๘. ยุทธศาสตร์การบริการจัดการน้ำ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

เป้าประสงค์ โครงสร้างพื้นฐานให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ จำนวนโครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐานและเพียงพอ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด
โครงสร้างพื้นฐาน	จำนวนโครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐานเพิ่มขึ้นและเพียงพอ

หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักปลัด/กองช่าง

เชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
 ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงชายแดน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

พันธกิจ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

เป้าประสงค์ ส่งเสริมการจัดทำแผนชุมชน ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ผลิตภัณฑ์ชุมชนเป็นที่รู้จัก

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น มีคุณภาพที่ดีขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด
๑. ส่งเสริมให้ประชาชนหันมาใช้ชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	๑. ร้อยละของประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๒. ส่งเสริมอาชีพให้กลุ่มอาชีพเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชน	๒. จำนวนผลิตภัณฑ์ของชุมชนที่จำหน่ายได้และมีคุณภาพ
๓. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากแผนชุมชน	๓. ร้อยละของประชาชนมีความรู้เข้าใจและดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร	

หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐาน

ความเสมอภาค

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น:

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

พันธกิจ ส่งเสริมการศึกษา สาธารณสุข กีฬาและนันทนาการ

เป้าประสงค์ ได้รับมาตรฐานด้านสาธารณสุข ประชาชนมีสุขภาพดี

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ การศึกษาและสาธารณสุขมีมาตรฐาน ประชาชนมีการศึกษาตลอดชีวิตและมีสุขภาพดี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ประชาชนได้รับการศึกษาทุกๆด้านตลอดชีวิต ๒. พัฒนางานด้านการศึกษา สาธารณสุขให้มีมาตรฐาน ๓. ให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ๔. เตรียมความพร้อมของอปท.สำหรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑. ร้อยละของประชาชนที่มีอายุยืนยาวและสุขภาพแข็งแรง ๒. อปท.และประชาชนมีความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ๓. พัฒนาแหล่งเรียนรู้และส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ ๔. พัฒนาความสัมพันธ์ด้านการศึกษาและสาธารณสุขกับประเทศเพื่อนบ้าน

หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักปลัด/กองการศึกษาฯ

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พันธกิจ ส่งเสริมการศึกษา สาธารณสุข กีฬาและนันทนาการ

เป้าประสงค์ ได้รับมาตรฐานด้านการศึกษา สาธารณสุข ประชาชนมีสุขภาพดี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ประชาชนได้รับการศึกษาทุกๆด้านตลอดชีวิต ๒. พัฒนางานด้านการศึกษา สาธารณสุขให้มีมาตรฐาน ๓. ให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ๔. เตรียมความพร้อมของอปท.สำหรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑. ร้อยละของประชาชนที่มีอายุยืนยาวและสุขภาพแข็งแรง ๒. อปท.และประชาชนมีความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ๓. พัฒนาแหล่งเรียนรู้และส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ ๔. พัฒนาความสัมพันธ์ด้านการศึกษาและสาธารณสุขกับประเทศเพื่อนบ้าน

หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักปลัด/กองการศึกษาฯ

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนานคน

พันธกิจ ๑. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. สนับสนุนสงเคราะห์ช่วยเหลือคนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส

เป้าประสงค์ ๑. ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ลดลงและหมดไป

๒. มีการจัดทำแผนชุมชน ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ผลิตภัณฑ์ชุมชนเป็นที่รู้จัก

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ การศึกษาและสาธารณสุขมีมาตรฐาน ประชาชนมีการศึกษาตลอดชีวิตและมีสุขภาพดี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจโทษและอันตรายของยาเสพติด	๑. ประชาชนเกิดความรู้ ความเข้าใจปัญหา ยาเสพติด
๒. เพิ่มศักยภาพของสมาชิกอปพร.ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒. สมาชิกอปพร.มีความรู้ในการช่วยเหลือและป้องกันสาธารณภัยที่เกิดขึ้นในพื้นที่
๓. ให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับปัญหาสังคมในปัจจุบัน	๓. ประชาชนมีภูมิคุ้มกันเกี่ยวกับปัญหาสังคมต่าง ๆ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักปลัด/กองการศึกษาฯ

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ คุ้มครอง ดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ ภูมิทัศน์ในตำบลสวยงาม ควบคู่กับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ภูมิทัศน์ในตำบลสวยงาม ทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การอนุรักษ์ พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. จำนวนป่าชุมชนมีปริมาณเพิ่มสูงขึ้น
๒. พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ชุมชน	๒. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่ได้รับ
๓. บริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล	๓. ร้อยละจำนวนครัวเรือนที่มีการบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลอย่างถูกวิธี

หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ส่วนท้องถิ่น :
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

พันธกิจ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ มีการจัดทำแผนชุมชน ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ผลิตภัณฑ์ชุมชนเป็นที่รู้จัก

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ๑. ระบบบริการประชาชนมีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจ

๒. ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างให้มีความพร้อมในการบริการประชาชน	๑. ร้อยละประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการ
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนทุกเพศทุกวัย มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	๒. ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของอบต.

หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักปลัด/กองการศึกษาฯ

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

๘. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการน้ำ

พันธกิจ ๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. คุ่มครองดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ ๑. มีแหล่งน้ำเพียงพอสำหรับการอุปโภค-บริโภค

๒. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค-บริโภคและเพื่อการเกษตร	๑. ร้อยละประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการ
๒. แหล่งน้ำตามธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์	๒. ร้อยละของแหล่งน้ำตามธรรมชาติได้รับการฟื้นฟูและปรับปรุง

หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักปลัด/กองการศึกษาฯ

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพการเกษตรและอุตสาหกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ ๑ การพัฒนาศักยภาพการเกษตรและอุตสาหกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดสุรินทร์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาวิ้ง เป็นโครงสร้างขนาดกลาง และจัดแบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(รายละเอียดปรากฏตามข้อ ๘ โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง)

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (Supply Pressure) เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพงาน รวมทั้งความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึง

๓.๓.๑ การกำหนดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณา ถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลตาวิ้ง ได้กำหนดชั้นงานในแต่ละประเภทให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เช่น งานส่งเสริมการเกษตร ซึ่งมีเจ้าหน้าที่เกษตรระดับอำเภอประจำในระดับตำบลอยู่แล้ว ก็ได้กำหนดผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร ซึ่งมาตรฐานเทียบเท่าพนักงานท้องถิ่นระดับทั่วไปที่สามารถปฏิบัติราชการในการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นหัวหน้าชุดในการปฏิบัติราชการ และมีตำแหน่ง คนงานทั่วไป (พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ) คนงานทั่วไป (พนักงานดับเพลิง) และคนงานทั่วไป (งานทั่วไป) ปฏิบัติงานเป็นผู้ช่วยเหลือ ทั้งนี้ เนื่องจากภารกิจงานดังกล่าว ไม่ได้เกิดขึ้นประจำ

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตาวิ้ง ได้จัดสรรประเภทบุคลากรโดยพิจารณาจากภารกิจงานอย่างละเอียดรอบและเป็นไปตามระเบียบของราชการ กรณีมีภารกิจที่เกิดขึ้นในระหว่างการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จะใช้วิธีการออกคำสั่งมอบหมายงานเพิ่มเติมแทนการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มขึ้น

๓.๔ การวิเคราะห์เวลากระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน : Full time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่เข้ามาสูงกว่าโดยเปรียบเทียบ (Relative information) ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า ยกตัวอย่าง การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของงานนักทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับ ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลา ที่ใช้ต่อ ราย (นาทีก) (๓)	ประมาณ งาน (ต่อปี) (๔)	เวลา ทั้งหมด (นาทีก) (๕)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ (๖)
๑	จัดทำคู่มือต่างๆ (งานบุคคล)	๒,๔๐๐	๕	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔๔๙
๒	จัดทำระบบสารสนเทศ ทะเบียนประวัติ	๑๘๐	๒๘	๕,๐๔๐	๐.๐๖๐๙
๓	การบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗)	๓๐	๔๒	๑,๒๖๐	๐.๐๑๕๒
๔	การจัดทำแบบสำรวจรวบรวมข้อมูล สถิติปริมาณรายบุคคลและอำนาจ หน้าที่/ภารกิจครบทุกส่วนราชการ ภายในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๐	๔๒	๘๔๐	๐.๐๑๐๑
๕	สำรวจข้อมูลการจำแนกบุคลากรเพื่อ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	๒๐	๔๒	๘๔๐	๐.๐๑๐๑
๖	การจัดหลักสูตรหรือเอกสารการ ถ่ายทอดความรู้ทางกฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน บริหารทรัพยากรบุคคล	๔๘๐	๑	๔๘๐	๐.๐๐๕๘
๗	จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง	๒,๔๐๐	๑	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙๐
๘	การจัดทำแผน/ปรับปรุงแผนอัตรา ๓ ปี ของ อบต.บ้านจารย์	๒,๔๐๐	๒	๒,๔๐๐	๐.๐๕๘๐
๙	จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี	๒,๔๐๐	๒	๔,๘๐๐	๐.๐๕๘๐
๑๐	การจัดทำประกาศจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ครบทุกรอบที่มีการเปลี่ยนแปลง	๖๐	๓	๑๘๐	๐.๐๐๒๒
๑๑	การจัดทำแผนหรือเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพรายบุคคล	๑๒๐	๔๒	๕,๐๔๐	๐.๐๖๐๙
๑๒	การจัดทำเอกสารแบ่งงานหรือ มอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ เป็นปัจจุบัน	๔๘๐	๓	๑,๔๔๐	๐.๐๑๗๔
๑๓	การสรรหาและเลือกสรร/การโอน (ย้าย)	๑,๒๖๐	๒	๒,๕๒๐	๐.๐๓๐๔

ลำดับ ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลา ที่ใช้ต่อ ราย (นาทีก) (๓)	ประมาณ งาน (ต่อปี) (๔)	เวลา ทั้งหมด (นาทีก) (๕)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ (๖)
๑๔	การจัดทำเอกสารประกอบการเลื่อนขั้น เงินเดือน / เลื่อนค่าตอบแทนของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๒,๔๐๐	๒	๔,๘๐๐	๐.๐๕๘๐
๑๕	การจัดทำข้อมูลด้านวินัย การรักษาวินัย และจรรยาบรรณ	๒,๔๐๐	๑	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙๐
๑๖	การจัดทำเอกสารการเลื่อนระดับของ พนักงานส่วนตำบล	๔๘๐	๓	๑,๔๔๐	๐.๐๑๗๔
๑๗	การอัปเดตข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบ ข้อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับงาน บริหารงานบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ	๓๐	๑๐๐	๓,๐๐๐	๐.๐๓๖๒
๑๘	ร่วมประชุมตามที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒๑๗
๑๙	ให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคล	๒๐	๑๐๐	๒,๐๐๐	๐.๐๒๔๒
๒๐	ตรวจรับงานจ้างตามโครงการต่างๆ	๒๔๐	๑๐	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙๐
๒๑	ออกจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ / คนพิการ ฯลฯ	๒๔๐	๑๒	๒,๘๘๐	๐.๐๓๔๘
๒๒	จัดทำบันทึกข้อความทั่วไป	๖๐	๑๕๐	๙,๐๐๐	๐.๑๐๘๗
๒๓	จัดทำคำสั่งทั่วไป	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒๕
๒๔	จัดทำประกาศทั่วไป	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒๕
๒๕	จัดทำหนังสือส่งรายงานทั่วไป	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒๕
					๑.๐๗๙๐

วิธีที่ ๑ การเทียบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกับเวลามาตรฐานที่เจ้าหน้าที่ ๑ คน สามารถทำงานได้ใน ๑ ปี ซึ่งคิดเป็น ๖ ชั่วโมง / วัน (วันปฏิบัติราชการ ๒๓๐ วัน เนื่องจากเป็นตัวเลขที่เป็นมาตรฐาน และสามารถใช้คำนวณเวลาเป็นหน่วยต่อไตรมาส หรือต่อเดือนได้อย่างลงตัว) คือ $230 \times 6 = 1,380$ ตัวอย่าง : เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล คือ $1,488.7$ ชั่วโมง / ปี เพราะฉะนั้นต้องใช้นักทรัพยากรบุคคล $1,488.7 / 1,380 = 1.08$ หรือ ๑ อัตรา

วิธีที่ ๒ การเทียบรายละเอียดการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ๒๓๐ วันละ ๖ ชั่วโมง (หักเวลาส่วนตัวเหลือ ๖ ชั่วโมง ($230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที) ตัวอย่าง : เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล คือ $1,488.7$ ชั่วโมง / ปี หรือ $89,322$ นาที เพราะฉะนั้นต้องใช้นักทรัพยากรบุคคล $89,322 / 82,800 = 1.08$ หรือ ๑ อัตรา

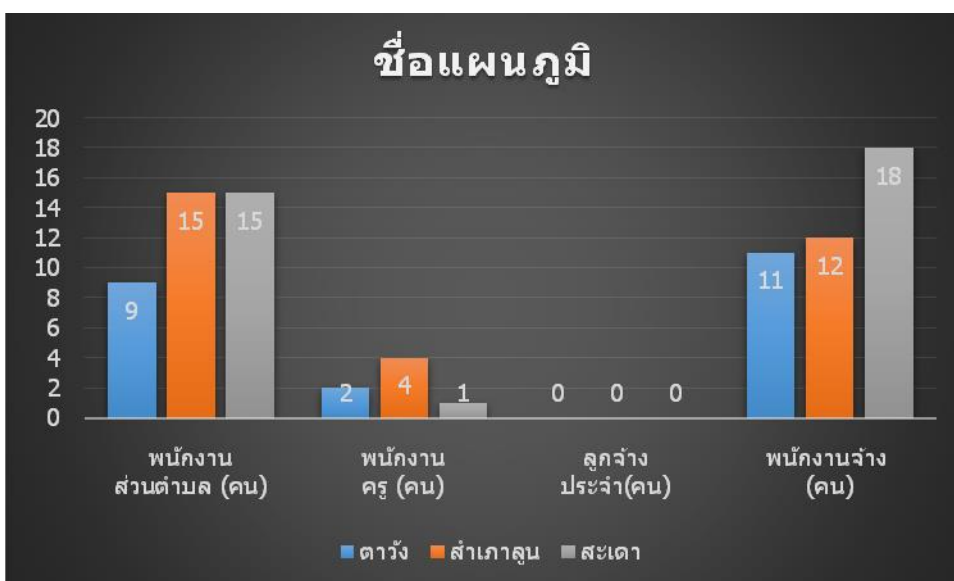
ดังนั้น การวิเคราะห์เวลากระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานระดับสำนัก /กอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง ต่อจำนวนคนที่ปฏิบัติงาน ต้องสามารถวิเคราะห์ในระดับบุคคลก่อน เพื่อกำหนดรายละเอียดของงานในภาพย่อยก่อน

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง : Driver เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย พบว่าข้อมูลผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะมีเพิ่มบ้างแต่บุคลากรที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา (๓๖๐ Degree) เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น นั้น พบว่าในเรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างขององค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น และอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันเหมาะสม หากจะเพิ่มประสิทธิภาพให้สูงขึ้นได้โดยปรับปรุงกระบวนการเห็นว่าควรมอบอำนาจแก่เจ้าหน้าที่ประจำฯ หรือบุคคลที่กฎหมาย ระเบียบรองรับ เพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

๓.๗ การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่งกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่เป็นขนาดกลาง ประกอบด้วย อบต.สะเดา และ อบต.สำเภากูน ดังนี้

ที่	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กรอบอัตรากำลัง				หมายเหตุ (ขนาด)
		พนักงานส่วนตำบล	ครู (ค.ศ.๑)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
๑	อบต.ตาวั่ง	๑๖	๒	-	๑๑	กลาง
๒	อบต.สำเภากูน	๑๓	๔	-	๑๑	กลาง
๓	อบต.สะเดา	๑๕	๑	-	๑๘	กลาง



๓.๘ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไร โดยความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญมี ดังนี้ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- (๓) ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- (๔) มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค – บริโภค และการเกษตร
- (๕) ไม่มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค – บริโภค

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- (๓) จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค – บริโภคในพื้นที่
- (๔) จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค – บริโภค

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- (๒) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ ทำให้ขาดรายได้
- (๓) ปัญหาเรื่องที่ทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน
- (๔) ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน
- (๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) ปัญหาในการแวดระวังภัยต่างๆ อาสาสมัครต่างๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจายไม่เป็นระบบ
- (๓) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน
- (๔) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๕) ปัญหาด้านการออกกำลังกายของประชาชนในพื้นที่
- (๖) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี , คนพิการ , และผู้ติดเชื้อเอดส์ไม่ทั่วถึง

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- (๒) อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆ ในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- (๓) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- (๔) จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณสุขเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย
- (๕) ประสานสถานีอนามัยจัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการประชาชนในพื้นที่

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- (๒) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- (๓) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
- (๔) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
- (๕) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติ
- (๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย
- (๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- (๔) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- (๕) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่ความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- (๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการแก๊ซมีลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๖) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๗) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

- (๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) จัดระบบการจัดการแก๊ซมีลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม

(๗) วรรณคดีและให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

๔.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- (๒) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอน
- (๓) ปัญหาสนามกีฬาเพื่อการฝึกซ้อมไม่ได้มาตรฐาน
- (๔) ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านกีฬา
- (๕) เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ
- (๖) ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- (๗) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

- (๑) จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
- (๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
- (๓) จัดสร้างสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน
- (๔) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- (๕) จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- (๖) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนา และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่โดยให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ

ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

ด้านการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT analysis)

๕.๑ โครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
๑. ผู้บริหารที่รับผิดชอบมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจ ๒. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และอัตราตำแหน่งช่างมีเพียงพอ ๓. มีเครื่องมือ เครื่องจักร ทันสมัย เพียงพอต่อการดำเนินงาน ๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณให้มากเป็นลำดับแรก ๕. ประชาชนให้ความสนใจ ติดตามตรวจสอบ ๖. สาธารณูปโภคด้านประปา ไฟฟ้า ส่วนกลางดูแลรับผิดชอบ	๑. ประชาชนไม่เคารพกฎระเบียบ มีการหลีกเลี่ยงหรือฝ่าฝืนการจัดทำผังเมือง การปลูกสร้างอาคาร ๒. ขาดบุคลากรทางด้านขนส่งและการจราจร ๓. ระบบข้อมูลไม่ชัดเจน เป็นผลให้การวางแผนการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้แต่ละปีมีการปรับปรุงแผนพัฒนาเทศบาลระยะสั้นและระยะยาวหลายครั้ง ๔. โครงการใหญ่ที่กระทบต่อประชาชนและใช้งบประมาณมาก ขาดการติดตามประเมินผล ทำให้ไม่ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ ๕. ขาดการประสานงานและบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านสาธารณสุขและสาธารณสุขการและด้านการวางผังเมือง ๖. การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานจะต้องใช้งบประมาณมาก แต่การพัฒนาจัดเก็บรายได้ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
<p>๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>๒. ผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านสาธารณสุขมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจในงานด้านสาธารณสุข</p> <p>๓. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงานบูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น</p> <p>๔. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพ</p> <p>๕. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ</p> <p>๖. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีปัญญา สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข</p> <p>๗. มีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในด้านการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรมีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสนองความต้องการของผู้เรียนท้องถิ่น</p> <p>๘. มีสาธารณูปโภคที่พอเพียง</p>	<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุขระดับวิชาชีพเฉพาะจำนวนน้อย ตามศักยภาพของสถานบริการด้านสาธารณสุข มีข้อจำกัดในระบบสุขภาพถ้วนหน้า</p> <p>๒. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย</p> <p>๓. มีเด็กจรจัดเข้ามาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมาก</p> <p>๔. งบประมาณมีน้อย</p> <p>๕. มีประชากรแฝงอพยพอยู่อาศัยในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๖. มีโรคระบาดทุกปี</p> <p>๗. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีความแตกต่างกันในเรื่องขนาดและทรัพยากร ทำให้การพัฒนาคุณภาพให้ใกล้เคียงกันเป็นไปได้ด้วยความลำบาก</p>

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
<p>๑. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ เพียงพอสำหรับป้องกันสาธารณภัยและภัยอาคารสูง</p> <p>๒. มีองค์กรเอกชนที่สนับสนุนช่วยเหลือ การรักษาความสงบเรียบร้อยให้กับชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โดยองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญและอุดหนุนงบประมาณ</p> <p>๓. รัฐบาลกำหนดนโยบายเร่งด่วนการแก้ปัญหายาเสพติด</p> <p>๔. ผู้บริหารกำหนดนโยบายให้โรงเรียนสีขาวปลอดยาเสพติดและส่งเสริมการกีฬาแก่เยาวชน</p>	<p>๑. มีการอพยพแรงงานมาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล บุกรุกที่สาธารณะ ส่วนหนึ่งประกอบอาชีพหาบเร่แผงลอย</p> <p>๒. มีสถานบันเทิง ตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนมากก่อเกิดปัญหาการมั่วสุมเสพยาเสพติด และเปิดบริการเกินเวลาที่กฎหมายกำหนด</p> <p>๓. การก่อสร้างอาคาร ตลาด ที่อยู่อาศัยในเขตพาณิชย์ก่อนมีกฎหมายควบคุมอาคารและผังเมืองบังคับไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย</p> <p>๔. มีชุมชนแออัดหลายแห่ง ก่อปัญหาด้านการอนามัยความปลอดภัยและปัญหาเสพติด</p>

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
<p>๑. มีโครงสร้างเศรษฐกิจที่หลากหลาย ทั้งภาค การเกษตร อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว</p> <p>๒. โครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมได้ มาตรฐาน สะดวก สามารถเชื่อมโยงได้ทั้งกลุ่มจังหวัด ภาคเหนือตอนบน ตอนล่าง และเขตพื้นที่สี่เหลี่ยม เศรษฐกิจ</p> <p>๓. รัฐบาลส่งเสริมการค้า การลงทุน</p> <p>๔. มีโรงงานอุตสาหกรรมเซรามิคจำนวนมาก</p> <p>๕. มีการคุ้มครองแรงงานและการสร้างหลักประกัน ความมั่นคงให้แก่แรงงาน</p> <p>๖. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว ภายในประเทศ</p> <p>๗. องค์การบริหารส่วนตำบลมีกรอบงานและภารกิจ การท่องเที่ยวให้ปฏิบัติ</p> <p>๘. มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีความพร้อมทางด้านวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น มีเอกลักษณ์ที่คนทั่วไปรู้จัก คือ รถม้า</p>	<p>๑. คุณภาพสินค้าขาดการพัฒนารูปแบบให้ทันสมัย</p> <p>๒. ไม่มีศูนย์รวมจำหน่ายสินค้าและสาธิตงานหัตถกรรม สินค้า พื้นเมือง และของที่ระลึก เช่น เครื่องเคลือบดินเผา กระจาดสา ผ้าทอ กระจาดขี้สับปะรด เป็นต้น</p> <p>๓. ผู้สืบทอดงานฝีมือพื้นบ้านที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นมีไม่มาก</p> <p>๔. เทศบาลขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้าน พาณิชยกรรม</p> <p>๕. มีปัญหาความยากจนในชุมชน</p> <p>๖. ไม่มีศูนย์วัฒนธรรมเพื่อเป็นศูนย์กลางรวบรวม ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>๗. งบประมาณการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวยังไม่เพียงพอ และไม่ต่อเนื่อง เช่น ป้ายบอกทาง ป้ายประชาสัมพันธ์ เอกสาร แนะนำการท่องเที่ยว เป็นต้น</p> <p>๘. แหล่งท่องเที่ยวบางแห่งเสื่อมโทรม ขาดการควบคุม มาตรฐานทรัพยากรท่องเที่ยวขาดการจัดระเบียบความ เรียบร้อยในบริเวณแหล่งท่องเที่ยว</p> <p>๙. ธรจิน่าเที่ยวและกิจกรรมต่อเนื่องมีการแข่งขันค่อนข้างต่ำ</p>

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
<p>๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๔๐ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับท้องถิ่น ประชาชนและชุมชน</p> <p>๒. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อมการแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย</p> <p>๓. กระแสความรู้สึกรักการเกิดมลพิษทางน้ำและอากาศเสียเกิดจากการไม่วางแผนดำเนินการป้องกันบำบัดให้เป็นระบบมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. จังหวัด/อำเภอ ให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาขยะและน้ำ</p>	<p>๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในประโยชน์ ของระบบการกำจัดขยะและระบบการบำบัดน้ำเสีย</p> <p>๒. บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้ ประสบการณ์ ในการดูแลสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. ระบบข้อมูลสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ไม่ทันสมัย</p> <p>๕. งบประมาณของท้องถิ่นไม่เพียงพอ ต้องได้รับเงินอุดหนุนจากส่วนกลาง</p> <p>๖. ประชาชนบุกรุกที่สาธารณะและไม่มีมาตรการการป้องกันแก้ไข</p>

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
ด้านศาสนา	ด้านศาสนา
<p>๑. จังหวัด อำเภอ ให้ความสำคัญการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านศาสนา</p> <p>๒. พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการส่งเสริมศาสนา</p> <p>๓. มีการยกย่องเชิดชูผู้ทำคุณประโยชน์ด้านศาสนา และคุณธรรม จริยธรรม ด้านศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๔. มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่สั่งสมและสืบทอดกันมา ตั้งแต่บรรพบุรุษ</p> <p>๕. มีแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในพื้นที่</p> <p>๖. มีโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านประวัติศาสตร์ที่มีคุณค่า</p> <p>๗. มีการยกย่องเชิดชูผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและผู้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๘. มีพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มีกฎกระทรวง ระเบียบ แนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม</p>	<p>๑. โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ</p> <p>๒. งบประมาณไม่เพียงพอ</p> <p>๓. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านศาสนามีน้อย</p> <p>๔. การพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมการศาสนาทำไม่ได้เต็มที่ ด้านศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๕. ขาดบุคลากรด้านศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๖. เยาวชนในเขตเมืองไม่ค่อยให้ความสนใจในการสืบสานอนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นในท้องถิ่นของตนเอง</p> <p>๗. เยาวชนและประชาชนส่วนใหญ่รับเอาวัฒนธรรมตะวันตกมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต ซึ่งได้รับอิทธิพลจากสื่อต่างๆ</p> <p>๘. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์ในการเก็บรวบรวมเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย</p>

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา (๑๖(๑๖))
- (๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
๑. เป็นกระแสด้านความต้องการและสนับสนุนจากสังคมและประชาชนในการให้แกปัญหาการทุจริต ๒. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญและเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไข ๓. มีองค์กรอิสระที่แต่งตั้งตามกฎหมาย ทำหน้าที่ตรวจสอบมากขึ้น และเป็นกลไกที่สำคัญ ๔. มีสถานที่กลางการรับของ-เปิดของ ประกวดราคา ๕. มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความโปร่งใส	๑. วัฒนธรรมและระบบอุปถัมภ์ในระบบสังคมไทยก่อเกิดหรือมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการทุจริตอย่างมากและกว้างไกล ๒. ระบบราชการยังขาดการตรวจสอบ และดำเนินการอย่างจริงจังกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต ๓. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการ รวมทั้งการส่งเสริมให้องค์กรภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐ อย่างต่อเนื่องและจริงจัง ๔. การทุจริตเกิดจากความร่วมมือหลายฝ่ายทั้งของภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคการเมือง โดยภาคราชการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ.- มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
 มาตรา ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) จังหวัดสุรินทร์ กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา โดย ก.ท.(เดิม) กำหนดตำแหน่งในสายงานไว้เพียง ๙๙ สายงาน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้

เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลตาวั่ง ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑) งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและลงทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา - งานตรวจสอบภายใน - งานการท่องเที่ยว - งานด้านสาธารณสุข <p>๒) งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๓) งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานศูนย์ อปพร. - งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม <p>๕) งานสวัสดิการและสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส - งานด้านสวัสดิการและสังคม - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <p>๖) งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๗) งานกิจการสภา</p>	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑) งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและลงทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา - งานตรวจสอบภายใน - งานการท่องเที่ยว - งานด้านสาธารณสุข <p>๒) งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๓) งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานศูนย์ อปพร. - งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม <p>๕) งานสวัสดิการและสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส - งานด้านสวัสดิการและสังคม - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <p>๖) งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๗) งานกิจการสภา</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๑) งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒) งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานจัดทำระบบข้อมูล <p>๕) งานตรวจสอบภายใน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๑) งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓) งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๑) งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒) งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานจัดทำระบบข้อมูล <p>๕) งานตรวจสอบภายใน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๑) งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓) งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานสวนสาธารณะ <p>๔. งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานให้บริการน้ำอุปโภค บริโภค <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) งานการศึกษา ๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานสวนสาธารณะ <p>๔. งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานให้บริการน้ำอุปโภค บริโภค <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) งานการศึกษา ๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจหลักและภารกิจรองแล้ว และสามารถสรุปเป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง อำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (อบต)(๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารการศึกษา ๖ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านโคกสำโรง								
ครู (คศ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านแสนสำราญ								
ครู(คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๙	๒๙	๒๙	๒๙	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง อำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์

ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๕๘๑,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๙๗,๑๒๐	๕๙๗,๖๐๐	๕๙๗,๖๐๐	
นักพัฒนาชุมชน	ตั้น	๑	๑	๓๔๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๕๓,๘๘๐	๓๕๔,๖๐๐	
นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๑,๐๔๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๒๙๔,๓๖๐	๒๙๔,๔๘๐	
นักวิชาการเกษตร เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๑๗,๕๒๐	
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ตั้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๐๔,๗๖๐	๔๐๔,๖๔๐	
นักวิชาการคลัง	ชก	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๐๕,๗๖๐	๓๐๖,๑๒๐	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	๑	+๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	กำหนดเพิ่มใหม่

ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ																	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๔๘,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๕๔,๙๒๐	๑๖๑,๔๐๐	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๒๒,๕๒๐	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๒๒,๕๒๐	
กองช่าง (๐๕)																	
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๓,๐๐๐	๑๑,๘๘๐	๓๘๒,๒๐๐	๓๗๔,๗๖๐	๓๘๖,๖๔๐	
นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ																	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๕๕,๑๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																	
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานช่วยงานช่าง)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)																	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๓๖๐	๔๔๗,๙๖๐	๔๔๗,๙๖๐	๔๔๗,๙๖๐	ว่าง
นักวิชาการศึกษา	ชก	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๑๗,๔๐๐	๑๑,๑๖๐	๒๔๙,๘๔๐	๒๖๒,๖๘๐	๒๗๓,๘๔๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสำโรง																	
ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูค ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)																	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร

ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนสำราญ	ครูค ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
รวม	-	๒๘	๒๒	๕,๑๑๕,๑๘๐	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-	๕๗,๙๖๐	๖๔,๓๒๐	๖๗,๖๘๐	๖,๕๑๑,๓๘๐	๖,๕๒๐,๓๘๐	๖,๕๗๒,๒๒๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี																	
คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

หมายเหตุ

ปี ๖๐

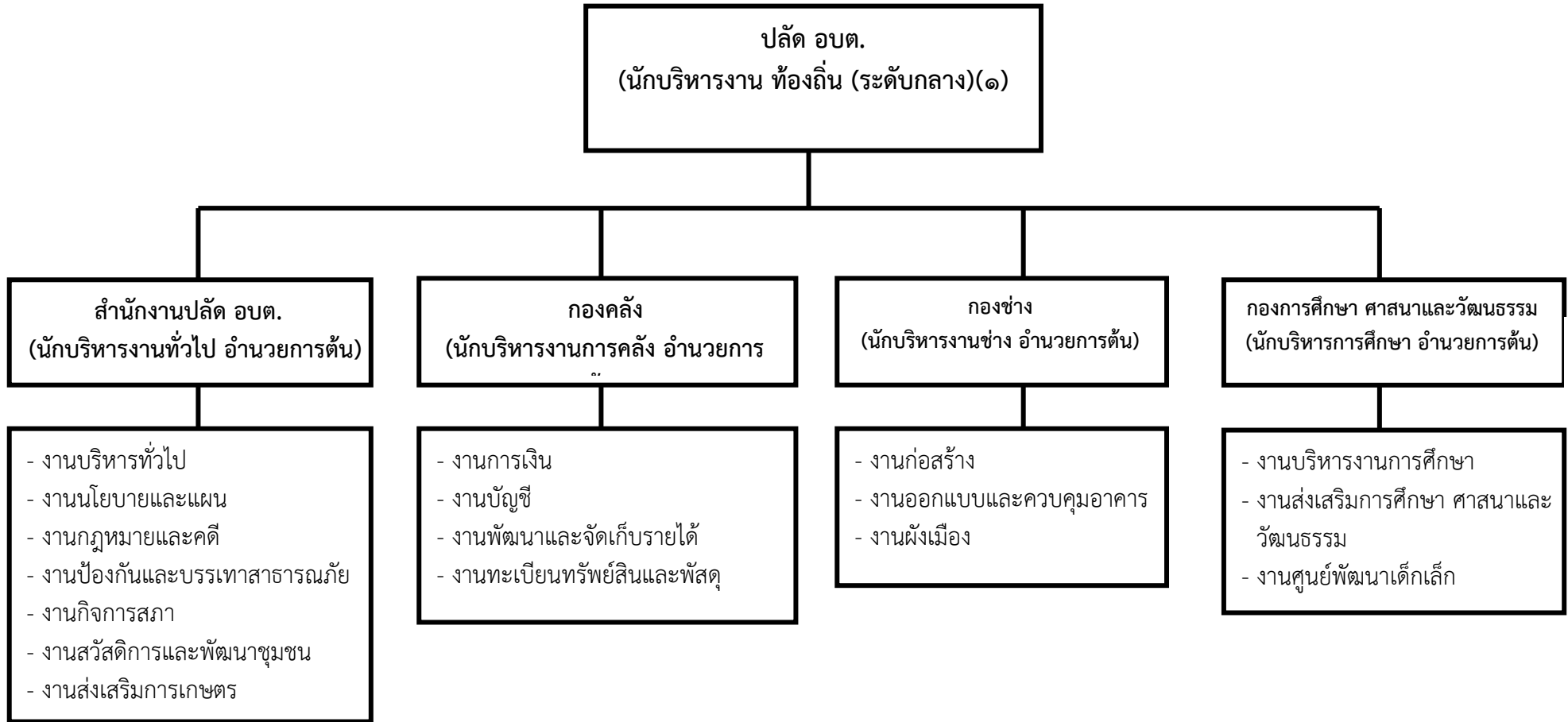
=๓๕,๐๐๐,๐๐๐

- บาท ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ (กรณีประกาศใช้ไม่ทันให้ใช้ปีที่แล้วมา)
- ทั้งนี้ ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู ออกจากฐานงบประมาณรายจ่ายก่อน
- บาท ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑
- บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑(๓๕,๐๐๐,๐๐๐x๕% =๓๖,๓๕๐,๐๐๐ บาท

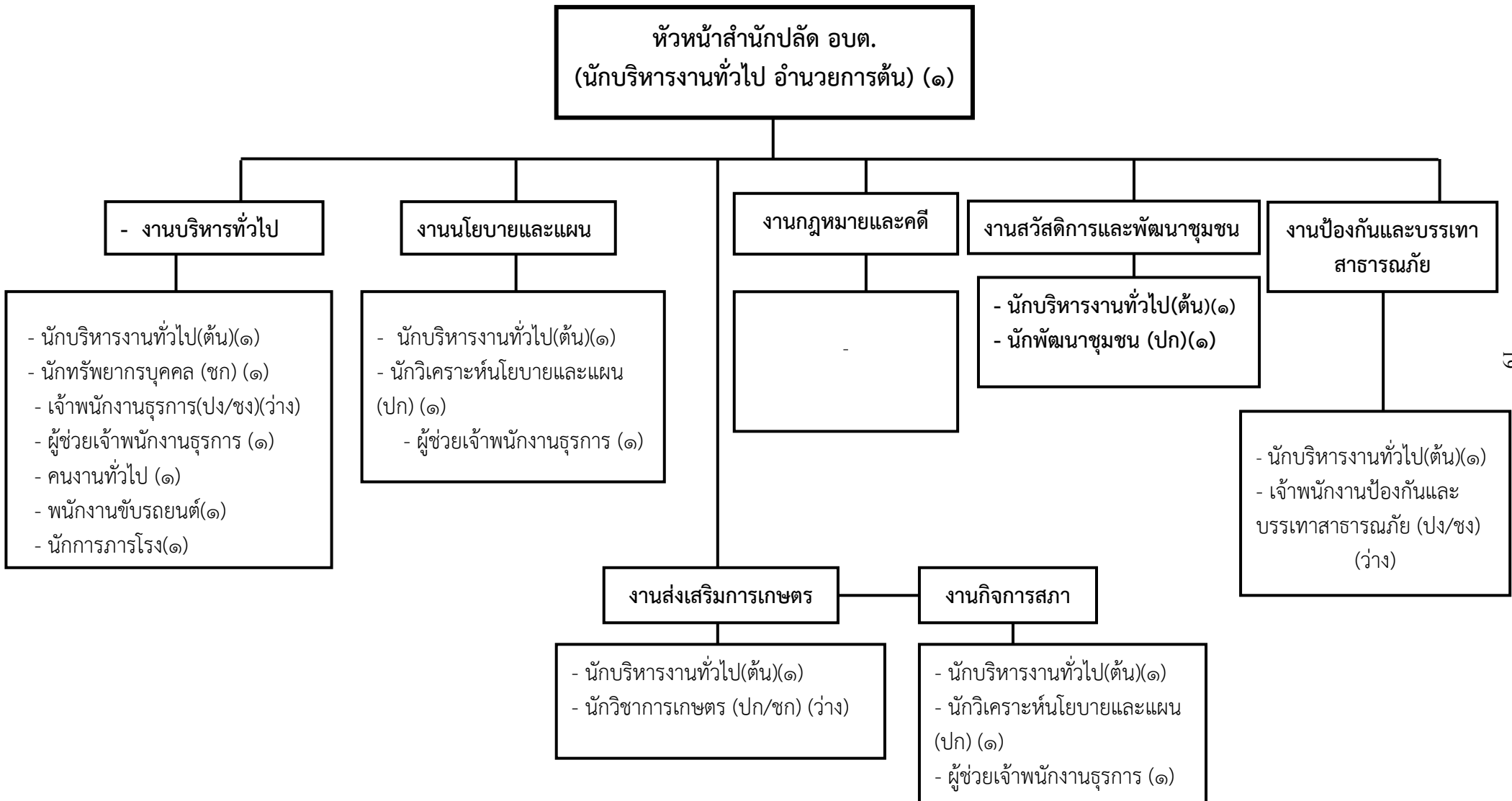
งบประมาณรายจ่ายประมาณการ ๒๕๖๑	๓๖,๓๕๐,๐๐๐
งบประมาณรายจ่ายประมาณการ ๒๕๖๒	๓๘,๕๘๗,๕๐๐
งบประมาณรายจ่ายประมาณการ ๒๕๖๓	๔๐,๕๑๖,๘๗๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

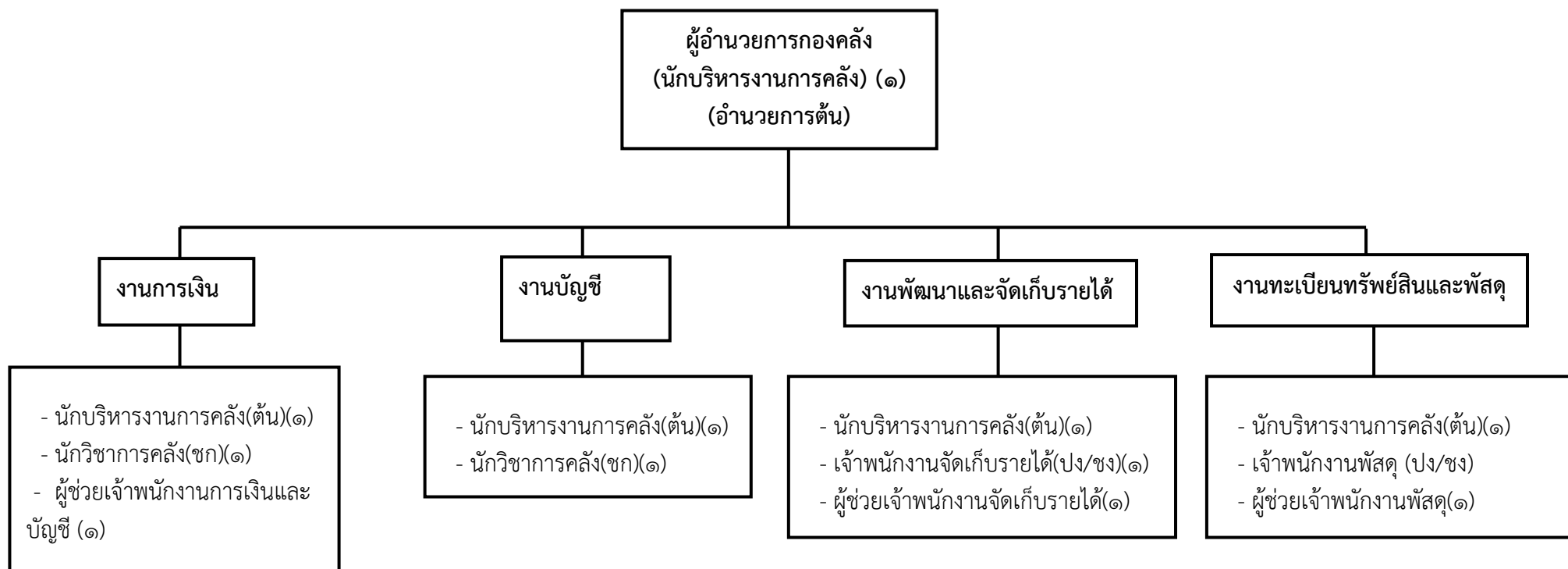


โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



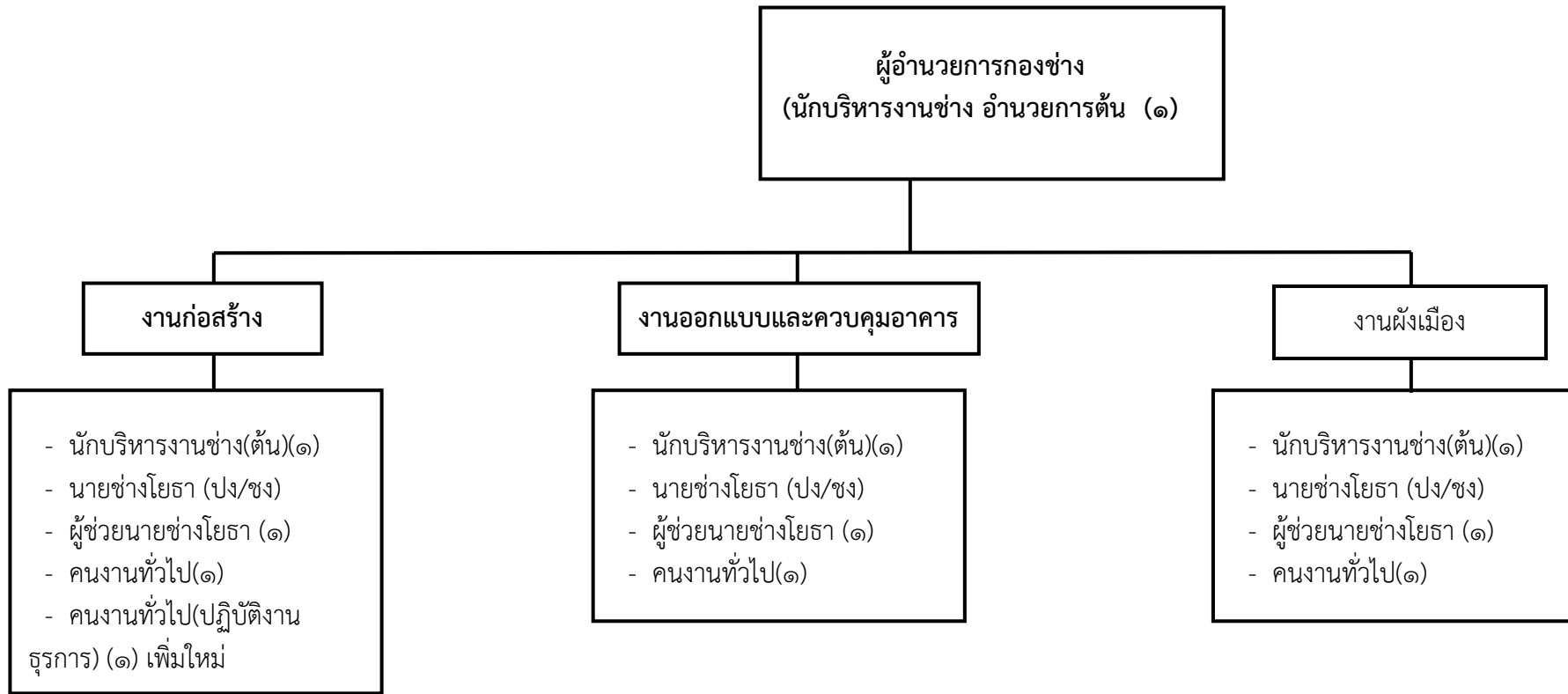
ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติ งาน	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน			๑			๑	๒				๑	๓	๘

โครงสร้างองค์กร



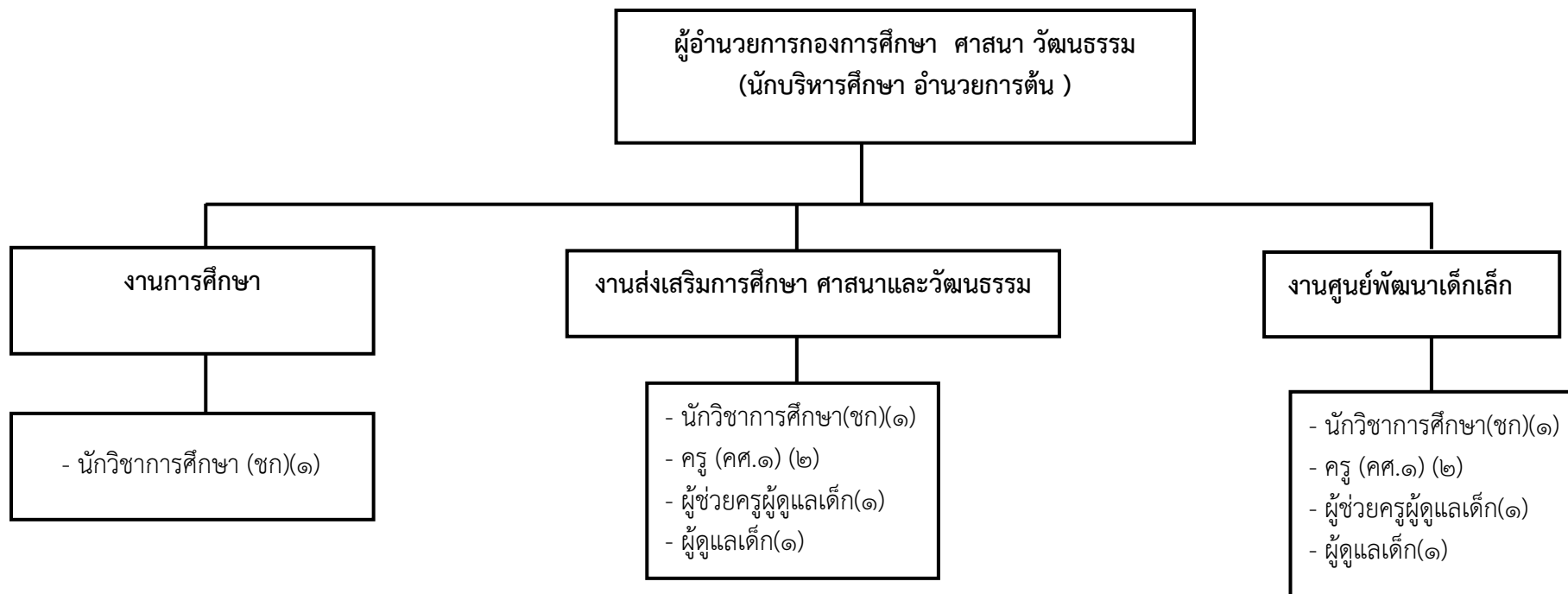
ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติ งาน	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน			๑			๑				๑	๓		๖

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติ งาน	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน			๑								๑	๑	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			สายการสอน			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๓	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน						๑						๒		๑	๑	๕

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์

ที่	ชื่อ - สกุล ผู้ครองตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายประยุทธ สายบุตร	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๑๓,๒๘๐ (๓๔,๔๓๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๒๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๒๐๐X๑๒)	๕๘๑,๒๘๐
		สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล			สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล						
๒	นายปรัชญา พลแสน	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการต้น	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการต้น	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)		๓๔๑,๖๔๐
๓	นางสุทธิกานต์ พริ้งเพระ	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐X๑๒)			
๔	นายนราธิป ดวงชื่น	๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐X๑๒)			
๕	นางสาวเกศินี สอนงาม	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐X๑๒)			
๖	-	๖๘-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก/ชก	๖๘-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๗	-	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๘	-	๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและ	ปง/ชง	๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๙	นายไชยพร สอนงาม	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล ผู้ครองตำแหน่ง	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๐	นางมะลิวัลย์ สายแก้ว	-	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๑	นายสุคนธ์ จันทร์งาม	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๒	นายพรชัย รัตนวัน	-	ภารโรง	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
			กองคลัง		กองคลัง						
๑๓	นางพีรจิตรี ตรีอบ	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ผู้อำนวยการ ต้น	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๕x๑๒)	๔๒,๐๐๐		๓๔๙,๓๒๐
๑๔	นางนงนุช พุดดอน	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)			๒๙๓,๘๘๐
๑๕	-	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๙๓,๙๐๐ การต้น			ว่างเดิม
๑๖	-	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง/ชง	๒๙๓,๙๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)			๒๙๓,๙๐๐ กำหนด เพิ่ม
			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๗	นางอำภา วิเศษศรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	นางอำภา วิเศษศรี	-	๑๔๘,๖๘๐ (๑๒,๓๙๐x๑๒)			
๑๘	นางจุฑามาศ สิงห์ชาติ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	นางจุฑามาศ สิงห์ชาติ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)			
๑๙	นางสาวปิยะพร ชัน เงิน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	นางสาวปิยะพร ชัน เงิน	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล ผู้ครองตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล ผู้ครองตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
								เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๐	นายชาญณรงค์ ศรีหวาด	กองช่าง ๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ผู้อำนวยการ ต้น	กองช่าง ๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการต้น	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐		๓๗๑,๗๖๐
๒๑	-	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)			๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๒๒	นายอุทิศ พันธุ์ภา	-	<u>พนักงานจ้างตาม ภารกิจ</u> ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	-	๑๔๒,๙๒๐ (๑๑,๙๑๐x๑๒)			
๒๓	นายทวี ภูหอม	-	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)			
๒๔	-	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงาน การศึกษา	ผู้อำนวยการ ต้น	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงาน การศึกษา	อำนวยการต้น	๔๓๕,๖๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)			๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๒๕	นางสุรีชญา เยาะเย้ย	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ชก	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ชก	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๗๙๐x๑๒)			
๒๖	น.ส.สุนทรี ไสยิ่ง	๓๒-๒-๐๐๗๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๓๒-๒-๐๐๗๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑				
๒๗	น.ส.กานต์ปภา อินทร์ดี	๓๒-๒-๐๖๘๔	ครูผู้ดูแลเด็ก <u>พนักงานจ้างตาม ภารกิจ</u>	คศ.๑	๓๒-๒-๐๖๘๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑				
๒๘	น.ส.วัยยานาน สัตบุตร์	-	- <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	-	-	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก(เงิน อุดหนุน)	-				
๒๙	นางพิศสมัย ชันเงิน	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ปฏิบัติ หน้าที่ดูแลเด็ก) (เงินอุดหนุน)	-				

บัญชีแสดงอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลัง (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลดาวัง อำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	ระดับ	หมายเหตุ
๑	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	นายประยุทธ สายบุตร	กลาง	
สำนักปลัด อบต.					
๒	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	นายปรัชญา พลแสน	ต้น	
๓	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	นางสาวเกศินี สอนงาม	ชำนาญการ	
๔	๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	นายนราธิป ดวงชื่น	ปฏิบัติการ	
๕	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นางสุทธิกานต์ พริ้งเพระ	ปฏิบัติการ	
๖	๖๘-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	นายอิทธิพล ฤทธิมนตรี	ปฏิบัติการ	
๗	๖๘-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	ปง/ชง	ว่าง
๘	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	-	ปง/ชง	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)					
๙	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	นายไชยพร สอนงาม	-	
พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๐	-	คนงานทั่วไป	นางมะลิวัลย์ สายแก้ว	-	
๑๑	-	พนักงานขับรถยนต์	นายสุคนธ์ จันทร์งาม	-	
๑๒	-	ภารโรง	นายพรชัย รัตนวัน	-	
กองคลัง					
๑๓	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	นางพีรจิตร์ ดีรอบ	ต้น	
๑๔	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	นางนงนุช พุดดอน	ชำนาญการ	
๑๕	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	ปง/ชง	ว่าง
๑๖	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	นางสุพรรณษา พรสุวรรณ	ปฏิบัติงาน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	นางอำภา วิเศษศรี	-	
๑๘	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	นางสาวปิยะพร ชันเงิน	-	
๑๙	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	นางจุฑามาศ สิงห์ชาติ	-	
กองช่าง					
๒๐	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	นายชาญณรงค์ ศรีหวาด	ต้น	
๒๑	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	-	ปง/ชง	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)					
๒๒	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	นายอุทิศ พันธุ์ภา	-	
พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๓	-	คนงานทั่วไป	นายทวิ ภูหอม	-	

บัญชีแสดงอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลัง (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลดาวัง อำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ชื่อ-สกุล	ระดับ	หมายเหตุ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)					
๒๔	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาฯ)ว่าง.....	ต้น	ว่าง
๒๕	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	นางสุรัชณา เยาะเย้ย	ชำนาญการ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสำโรง					
๒๖	๓๒-๒-๐๐๗๔	ครูผู้ดูแลเด็ก ศพด.บ้านโคกสำโรง	นางสาวสุนทรี ไสยยิ่ง	คศ.๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)					
๒๗	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กศพด.บ้านโคกสำโรง	นางสาววิยานาน สัตบุตร์	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนสำราญ					
๒๘	๓๒-๒-๐๖๘๔	ครูผู้ดูแลเด็กศพด.บ้านแสนสำราญ	นางสาวกานต์ปภา อินทร์ดี	คศ.๑	
พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๙	-	ผู้ดูแลเด็ก (ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็ก) ศพด.บ้านแสนสำราญ	นางพิศสมัย ชันเงิน	-	

๑๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

๑. ใช้แนวทางในการประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นแนวทางในการในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมและมีมาตรฐานเดียวกัน

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง จัดโครงการอบรมสัมมนาพนักงานส่วนตำบล เป็นประจำทุกปีเพื่อให้ทุกคนได้เข้ารับการฝึกอบรม และทัศนศึกษาตามโอกาส ส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้าร่วมอบรมสัมมนาตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของตน เช่น การฝึกอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

๓. เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลตาวััง ที่มีความประสงค์ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้จากแหล่งความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

๔. จัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นในที่ทำการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน เช่น การพัฒนางานจัดเก็บภาษี งานผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และการจัดทำแผนชุมชน ฯลฯ

๕. การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง/การย้ายสับเปลี่ยนสายงาน/ การหมุนเวียนตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง จะให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานได้ย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายสับเปลี่ยนสายงานไปสู่ตำแหน่งและสายงานที่พนักงานมีความต้องการที่ได้ยื่นความประสงค์ สำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตรงตามที่ระเบียบกำหนดเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตาวััง ให้มีความรู้ในตำแหน่งอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น เป็นการเปิดโลกทัศน์ วิสัยทัศน์ ให้กว้างขึ้น ซึ่งจะประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง เองอีกทั้งพนักงานจะได้ปฏิบัติงานที่มีใจรัก มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพจิตที่ดี และในกรณีที่มีความขัดแย้งในหน่วยงานต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง องค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง จะเข้าไปดูแลรับทราบปัญหาและอาจจะย้ายสับเปลี่ยนพนักงานไปตำแหน่งอื่นๆ โดยเจ้าตัวสมัครใจเพื่อลดความขัดแย้ง และลดความเสียหายที่จะเกิดกับหน่วยงานในการปฏิบัติราชการด้วย

๑๒. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อยึดเป็นแนวทางปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบลตาวััง มีหน้าที่และความรับผิดชอบและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติโดยรวมทั้งการให้บริการประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลตาวััง มีความประพฤติดีสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น พนักงานส่วนตำบลตาวััง จึงประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลตาวััง ไว้เป็นประมวลความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณเกียรติฐานะของพนักงานส่วนตำบลตาวััง ซึ่งจะผลให้ข้าราชการผู้ประพฤติปฏิบัติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ดังนี้

อนุสนธิคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลตาวัง มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น(ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากการเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปให้ยึดถือและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และยอมรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผยโปร่งใสพร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง จึงประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการ ดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลตาวัง และขอประกาศกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงานส่วนตำบลตาวัง เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้
 ๑. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง พึงปฏิบัติตนด้วยความสุภาพอ่อนน้อมมีความเคารพนับถือต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
 ๒. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง พึงบริการประชาชนด้วยความเป็นมิตรยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไพเราะ รวดเร็วและเป็นธรรม
 ๓. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตโปร่งใสและตรวจสอบได้
 ๔. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง พึงปฏิบัติงานด้วยความอดทน เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม
 ๕. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานทุกๆด้าน
 ๖. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง พึงมีความสามัคคีเอื้อเฟื้อแก่เพื่อนร่วมงานเน้นการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็น เหตุผลของเพื่อนร่วมงานและประชาชน
 ๗. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง พึงมีความรับผิดชอบมีจิตสำนึกต่อหน้าที่พัฒนาตนเอง ให้มีคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพเป็นคนทันสมัยทันเหตุการณ์อยู่เสมอ
 ๘. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง พึงดำรงตนตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมคุณธรรมทั้งต่อตนเองและครอบครัวมีความหนักแน่นมั่นคง
 ๙. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง ต้อนรับให้ความสะดวก ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามประชาชน
 ๑๐. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง พึงรักษาสถาบันร่วมกันพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เข้มแข็ง

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑)พ.ศ. ๒๕๖๓

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๕) ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ประกอบกับประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง ลงวันที่ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง ลงวันที่ พฤษภาคม ๒๕๖๓ พนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงแก้ไขข้อมูลโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่๑) พ.ศ. ๒๕๖๓
๒. ให้ยกเลิกโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายจักรพันธ์ สอนงาม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๕) ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายจักรพันธุ์ สอนงาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง

เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ

ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ตามโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ				
ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ตำแหน่งประเภท	ระดับตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ระดับกลาง	ตำแหน่งและระดับเดิม
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล				
๒. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	ตำแหน่งและระดับเดิม
กองคลัง				
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	ตำแหน่งและระดับเดิม
กองช่าง				
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	ตำแหน่งและระดับเดิม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	ตำแหน่งและระดับเดิม

บัญชีกำหนดระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล แบบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการ บริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู/ ลูกจ้างประจำ	ชื่อตำแหน่งในสายงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท/ กลุ่มงาน (ลูกจ้างประจำ)	ระดับ ตำแหน่ง/ /วิทย ฐานะ	หมายเหตุ
๑	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายประยุทธ สายบุตร	ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล	บริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล						
๒	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นายปรัชญา พลแสน	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๓	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นางสาวเกศินี สอนงาม	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญ การ	
๔	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นางสุทธิกานต์ พริ้งเพราะ	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญ การ	
๕	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นายนราธิป ดวงชื่น	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๖	๖๘-๓-๐๑-๓๑๔๐๑	นายอิทธิพล ฤทธิมนตรี	นักวิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๗	๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	-ว่าง-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	ทั่วไป	ปง/ชง	ร้องขอให้ กสท.สอบแข่งขันแทน
๘	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	- ว่าง -	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง	ว่าง กำลังดำเนินการสรรหา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มี คุณวุฒิ)						
๙		นายไชยพร สอนงาม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๐-๓๐ ก.ย.๖๓
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๐	-	นายพรชัย รัตนวัน	-	นักการภารโรง	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๒-๓๐ก.ย.๖๓
๑๑	-	นายสุคนธ์ จันทร์งาม	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๒-๓๐ก.ย.๖๓
๑๒	-	นางมะลิวัลย์ สายแก้ว	-	คนงานทั่วไป (งานบริหารทั่วไป)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๒-๓๐ก.ย.๖๓
	กองคลัง						
๑๓	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นางพรจิตร ติروب	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๑๔	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นางนงนุช พุดดอน	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	
๑๕	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	-ว่าง-	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง/ชง	ร้องขอให้ กสท.สอบแข่งขันแทน

๑๖	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นางสุพรรณษา พรสุวรรณ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						
๑๗	-	นางอำภา วิเศษศรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๐--๓๐ก.ย.๖๓
๑๘	-	นางปิยะพร ภาโนมัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๐-๓๐ ก.ย.๖๓
๑๙	-	นางจุฑามาศ สิงห์ชาติ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๐--๓๐ก.ย.๖๓
	กองช่าง						
๒๐	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายชาญณรงค์ ศรีหวาด	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๑	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	-ว่าง-	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						
๒๒	-	นายอุทิศ พันธุ์ภา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๐-๓๐ ก.ย.๖๓
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๓	-	นายทวี ภูหอม	-	คนงานทั่วไป	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๐--๓๐ ก.ย.๖๓
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๒๔	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	- ว่าง -	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง/รอการบรรจุจากบัญชี ก.อบต.
๒๕	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นางสุรัชนี เยาะแยย	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนสำราญ						
๒๖	๖๘-๓-๐๘-๖๐๐๒๔๕	น.ส.กานต์ปภา อินทร์ดี	ครู	ครู (ผด.คศ.๑)	สายงานการสอน	ปฏิบัติการ	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๗	-	นางพิศสมัย ชันเงิน	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๒--๓๑ ก.ค.๖๓
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสำโรง						
๒๘	๖๘-๓-๐๘-๖๐๐๒๔๔	นางสุนทรี สอนงาม	ครู	ครู (ผด.คศ.๑)	สายงานการสอน	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						
๒๙	-	นางสาววัยยานาน สัตบุทร	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค.๖๐--๓๐ ก.ย.๖๓

