



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวัน
(ฉบับปรับปรุงโครงสร้างครั้งที่๑)

อำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

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. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง) เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้กำลังคน ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีโครงการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

มิถุนายน ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕-๒๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑-๒๖
๘. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗-๒๘
๙. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒-๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙-๓๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔-๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙

ภาคผนวก

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

สำเนารายงานการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง
(ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง ครั้งที่ ๑)

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึง ถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) พิจารณาให้ ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่ เกี่ยวข้อง

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง สามารถการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบล นั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมาย

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

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

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลตาวััง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง

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

๓.๗ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง 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 ได้ยึดกรอบแนวคิดและหลักการ ในการวางแผนที่สำคัญ 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 การตั้งองค์การร่วมภาครัฐและเอกชนระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน และส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

- สร้างคนให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาวะดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา รอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

- สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัวได้อย่างอบอุ่น

- พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยเร่งอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ 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. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา 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. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงชายแดน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

พันธกิจ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

เป้าประสงค์ ส่งเสริมการจัดทำแผนชุมชน ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ผลិតภัณฑ์ชุมชนเป็นที่รู้จัก

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 การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

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	๑. ร้อยละของประชาชนที่มีอายุยืนยาวและสุขภาพแข็งแรง
๒. พัฒนางานด้านการศึกษา สาธารณสุขให้มีมาตรฐาน	๒. อปท.และประชาชนมีความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน
๓. ให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน	๓. พัฒนาแหล่งเรียนรู้และส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้
๔. เตรียมความพร้อมของอปท.สำหรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๔. พัฒนาความสัมพันธ์ด้านการศึกษาและสาธารณสุขกับประเทศเพื่อนบ้าน

หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักปลัด/กองการศึกษาฯ

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา 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. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาค

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 ๒. เพิ่มศักยภาพของสมาชิกอปพร.ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓. ให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับปัญหาสังคมในปัจจุบัน	๑. ประชาชนเกิดความรู้ ความเข้าใจปัญหาเสพติด ๒. สมาชิกอปพร.มีความรู้ในการช่วยเหลือและป้องกันสาธารณภัยที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ๓. ประชาชนมีภูมิคุ้มกันเกี่ยวกับปัญหาสังคมต่างๆ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักปลัด/กองการศึกษาฯ

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ คุ่มครอง ดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ ภูมิทัศน์ในตำบลสวยงาม ควบคู่กับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ภูมิทัศน์ในตำบลสวยงาม ทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์

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

หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง

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

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

พันธกิจ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ มีการจัดทำแผนชุมชน ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ผลผลิตภัณฑ์ชุมชนเป็นที่รู้จัก

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. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ปกครองส่วนท้องถิ่น :
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

๘. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการน้ำ

พันธกิจ ๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. คุ่มครองดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ ๑. มีแหล่งน้ำเพียงพอสำหรับการอุปโภค-บริโภค

๓. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์

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

หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักปลัด/กองการศึกษาฯ

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพการเกษตรและอุตสาหกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ ๑ การพัฒนาศักยภาพการเกษตรและอุตสาหกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดสุรินทร์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาวิ้ง เป็นโครงสร้างขนาดกลาง และจัดแบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

(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) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ (Relative information) ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า ยกตัวอย่าง การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของงานนักรักษาพยาบาลบุคคล 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 องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง	๒,๔๐๐	๑	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙๐
๘	การจัดทำแผน/ปรับปรุงแผนอัตรา ๓ ปี ของ อบต.ตาวั่ง	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

วิธีที่ ๑ การเทียบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกับเวลามาตรฐานที่เจ้าหน้าที่ ๑ คน สามารถทำงานได้ใน ๑ ปี ซึ่งคิดเป็น ๖ ชั่วโมง / วัน (วันปฏิบัติราชการ ๒๓๐ วัน เนื่องจากเป็นตัวเลขที่เป็นมาตรฐานและสามารถใช้คำนวณเวลาเป็นหน่วยต่อไตรมาส 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 เพราะฉะนั้นต้องใช้

ลำดับ ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลา ที่ใช้ต่อ ราย (นาท) (๓)	ประมาณ งาน (ต่อปี) (๔)	เวลา ทั้งหมด (นาท) (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

นักทรัพยากรบุคคล $89,322 / 82,800 = 1.08$ หรือ ๑ อัตรา

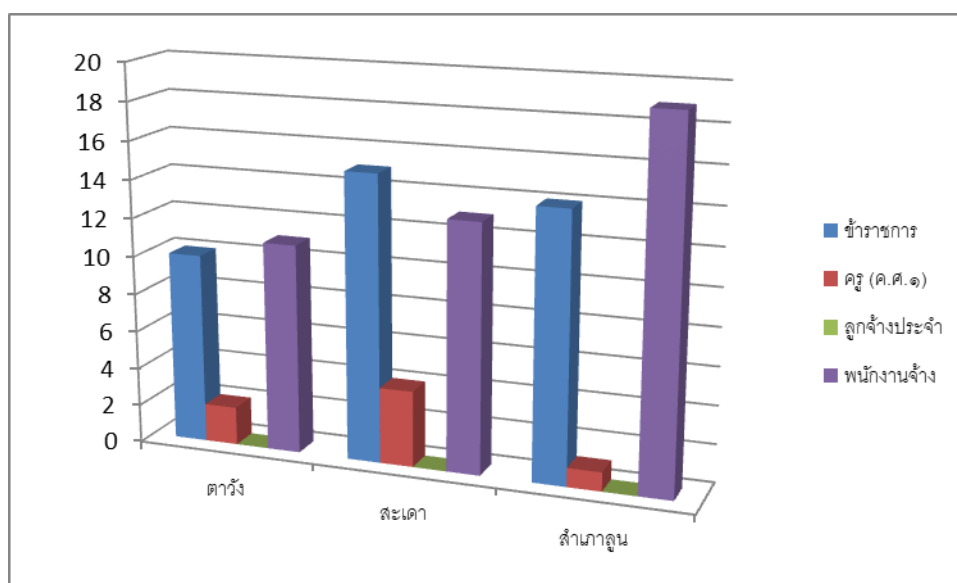
ดังนั้น การวิเคราะห์เวลากระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานระดับสำนัก /กอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวิ้ง ต่อจำนวนคนที่ปฏิบัติงาน ต้องสามารถวิเคราะห์ในระดับบุคคลก่อน เพื่อกำหนดรายละเอียดของงานในภาพย่อยก่อน

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง : Driver เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย พบว่าข้อมูลผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะมีเพิ่มบ้างแต่บุคลากรที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

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

๓.๗ การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวิ้งกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่เป็นขนาดกลาง ประกอบด้วย อบต.สะเดา และ อบต.สำเภากลูน ดังนี้

ที่	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กรอบอัตรากำลัง				หมายเหตุ (ขนาด)
		พนักงานส่วนตำบล	ครู (ค.ศ.๑)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
๑	อบต.ตาวิ้ง	๑๐	๒	-	๑๑	กลาง
๒	อบต.สำเภากลูน	๑๕	๔	-	๑๓	กลาง
๓	อบต.สะเดา	๑๔	๑	-	๑๙	กลาง



๓.๘ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวั้ง 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 , และผู้ติดเชื่อเอดส์ไม่ทั่วถึง

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- (๒) อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆ ในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- (๓) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- (๔) จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณสุขภัยเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย
- (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) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ที่ยากลำบาก
- (๕) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่ความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

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

ความต้องการ

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

(๗) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

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 เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่โดยให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น 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 ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
<p>๑. ผู้บริหารที่รับผิดชอบมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจ</p> <p>๒. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และอัตราตำแหน่งช่างมีเพียงพอ</p> <p>๓. มีเครื่องมือ เครื่องจักร ทันสมัย เพียงพอต่อการดำเนินงาน</p> <p>๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน และจัดสรรงบประมาณให้มากเป็นลำดับแรก</p> <p>๕. ประชาชนให้ความสนใจ ติดตามตรวจสอบ</p> <p>๖. สาธารณูปโภคด้านประปา ไฟฟ้า ส่วนกลางดูแลรับผิดชอบ</p>	<p>๑. ประชาชนไม่เคารพกฎระเบียบ มีการเผาป่าอ้อยทำให้ลูกกลมเผาต้นไม้</p> <p>๒. ขาดบุคลากรทางด้านสาธารณสุขและงานป้องกัน</p> <p>๓. ระบบข้อมูลไม่ชัดเจน เป็นผลให้การวางแผนการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้แต่ละปีมีการปรับปรุงแผนพัฒนาอบต.ระยะสั้นและระยะยาวหลายครั้ง</p> <p>๔. โครงการใหญ่ที่กระทบต่อประชาชนและใช้งบประมาณมาก ขาดการติดตามประเมินผล ทำให้ไม่ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ</p> <p>๕. ขาดการประสานงานและบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ</p> <p>๖. การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานจะต้องใช้งบประมาณมาก แต่การพัฒนาจัดเก็บรายได้ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น</p>

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. ๒๕๔๒ ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีปัญญา สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข</p> <p>๗. มีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในด้านการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรมีการประกันคุณภาพการศึกษา</p>	<p>๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลไม่มีบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุขระดับวิชาชีพเฉพาะจำนวนน้อย ตามศักยภาพของสถานบริการด้านสาธารณสุข มีข้อจำกัดในระบบสุขภาพถ้วนหน้า</p> <p>๒. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย</p> <p>๓. มีเด็กด้อยโอกาสในเขตองค์กรบริหารส่วนตำบลมาก</p> <p>๔. งบประมาณมีน้อย</p> <p>๕. มีโรคระบาดทุกปี</p> <p>๖. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตองค์กรบริหารส่วนตำบลมีความแตกต่างกันในเรื่องขนาดและทรัพยากร ทำให้การพัฒนาคุณภาพให้ใกล้เคียงกันเป็นไปได้ด้วยความลำบาก</p>

เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพและสนองความต้องการของผู้เรียนท้องถิ่น ๙. มีสาธารณูปโภคที่พอเพียง	
---	--

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)
๑. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ เพียงพอสำหรับป้องกันสาธารณภัยและภัยอาคารสูง ๒. มีองค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง ยังเป็นเขตชุมชนชนบทที่ไม่มีอาคาร หรือตึกสูง ๓. รัฐบาลกำหนดนโยบายเร่งด่วนการแก้ปัญหายาเสพติด ๔. ผู้บริหารกำหนดนโยบายให้โรงเรียนสีขาวปลอดยาเสพติดและส่งเสริมการกีฬาแก่เยาวชน	๑. ป่าในเขตพื้นที่ตำบลตาวั่ง มีน้อยลงเนื่องจากประชาชนถางป่าเพื่อปลูกยางพารา และประกอบเกษตรกรรม ๒. การก่อสร้างอาคาร ตลาด ที่อยู่อาศัยในเขตพาณิชย์ก่อนมีกฎหมายควบคุมอาคารและผังเมืองบังคับไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ๓. ยังมีเยาวชนในพื้นที่ที่ยังรวมกลุ่มกันมั่วสุมยาเสพติด ก่อปัญหาด้านการอนามัย ความปลอดภัยและปัญหาเสพติด

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. มีโครงสร้างเศรษฐกิจส่วนใหญ่เป็นภาคการเกษตร เช่นการปลูกข้าว ยางพารา มันสำปะหลัง</p> <p>๒. โครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมได้มาตรฐาน สะดวก สามารถเชื่อมโยงได้ทั้งกลุ่มต่าง ตำบลข้างเคียง</p> <p>๓. รัฐบาลส่งเสริมการค้า การลงทุน</p> <p>๔. มีกลุ่มทอผ้าไหมกระจายอยู่ทุกหมู่บ้าน</p> <p>๕. มีการคุ้มครองแรงงานและการสร้างหลักประกันความมั่นคงให้แก่แรงงาน</p> <p>๖. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ</p> <p>๗. องค์การบริหารส่วนตำบลมีรอบงานและภารกิจการท่องเที่ยวให้ปฏิบัติ</p> <p>๘. มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีความพร้อมทางด้านวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น มีเอกลักษณ์ที่คนทั่วไปรู้จัก คือ ประเพณีการจัดทำบุญร่วมมิตรประจำปี</p>	<p>๑. คุณภาพผลผลิตทางการเกษตรค่อนข้างได้ผลน้อย เนื่องจากขาดแหล่งน้ำ ขาดทักษะในการดำเนินการ</p> <p>๒. ไม่มีศูนย์รวมจำหน่ายสินค้าและสาธิตงานหัตถกรรม สินค้าพื้นเมือง และของที่ระลึก เช่น กลุ่มผลิตภัณฑ์จากตอไม้ การจัดทำกระปุกอมลินจากกะลามะพร้าว กระดาษสา ผ้าทอ กลุ่มทอผ้าไหม เป็นต้น</p> <p>๓. ผู้สีบทอดงานฝีมือพื้นบ้านที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นมีไม่มาก</p> <p>๔. อบต.ขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้าน พาณิชยกรรม</p> <p>๕. มีปัญหาความยากจนในชุมชน</p> <p>๖. ไม่มีศูนย์วัฒนธรรมเพื่อเป็นศูนย์กลางรวบรวม ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>๗. งบประมาณการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวยังไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง เช่น ป้ายบอกทาง ป้ายประชาสัมพันธ์ เอกสารแนะนำการท่องเที่ยว เป็นต้น</p> <p>๘. แหล่งท่องเที่ยวบางแห่งเสื่อมโทรม ขาดการควบคุมมาตรฐานทรัพยากรท่องเที่ยวขาดการจัดระเบียบความเรียบร้อยในบริเวณแหล่งท่องเที่ยว</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. กระแสความรู้เรื่องการเกิดมลพิษทางน้ำและอากาศ เสียเกิดจากการไม่วางแผนดำเนินการป้องกันบำบัดให้เป็นระบบมีประสิทธิภาพ</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) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗(๘))
 - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(มาตรา ๖๗(๕))
 - (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
 - (๔) การส่งเสริมการศึกษา 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 มีกฎกระทรวงระเบียบ แนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม</p>	<p>๑. โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ</p> <p>๒. งบประมาณไม่เพียงพอ</p> <p>๓. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านศาสนามีน้อย</p> <p>๔. การพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมศาสนาทำไม่ได้เต็มที่</p> <p>ด้านศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๕. ขาดบุคลากรด้านศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๖. เยาวชนในเขตเมืองไม่ค่อยให้ความสนใจในการสืบสาน อนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นในท้องถิ่นของตนเอง</p> <p>๗. เยาวชนและประชาชนส่วนใหญ่รับเอาวัฒนธรรมตะวันตกมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต ซึ่งได้รับอิทธิพลจากสื่อต่างๆ</p> <p>๘. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์ในการเก็บรวบรวมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย</p>

- ๕.๗ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา๔๕(๓))
 - (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองท้องถิ่นอื่น
 - (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. เป็นกระแสความต้องการและสนับสนุนจากสังคมและประชาชนในการให้แก้ปัญหาคอร์รัปชัน ๒. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญและเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไข ๓. มีองค์กรอิสระที่แต่งตั้งตามกฎหมาย ทำหน้าที่ตรวจสอบมากขึ้น และเป็นกลไกที่สำคัญ ๔. มีสถานที่กลางการรับของ-เปิดช่อง ประกวดราคา ๕. มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความโปร่งใส	๑. วัฒนธรรมและระบบอุปถัมภ์ในระบบสังคมไทยก่อเกิดหรือมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการทุจริตอย่างมากและกว้างไกล ๒. ระบบราชการยังขาดการตรวจสอบ และดำเนินการอย่างจริงจังกับการแก้ไขปัญหาคอร์รัปชัน ๓. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการ รวมทั้งการส่งเสริมให้องค์กรภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐ อย่างต่อเนื่องและจริงจัง ๔. การทุจริตเกิดจากความร่วมมือหลายฝ่ายทั้งของภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคการเมือง โดยภาคราชการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

ภารกิจที่ ๗ ด้านตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั้ง คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา โดย ก.ท.(เดิม) กำหนดตำแหน่งในสายงานไว้เพียง ๑๙ สายงาน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั้งไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้

เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลตาวั้ง ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑) งานบริหารทั่วไป ๒) งานนโยบายและแผน ๓) งานกฎหมายและคดี ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕) งานสวัสดิการและสังคม ๖) งานส่งเสริมการเกษตร ๗) งานกิจการสภา ๘) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๙) งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๑) งานการเงิน ๒) งานบัญชี ๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๑) งานก่อสร้าง ๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓) งานสาธารณสุขภิบาล ๔) งานผังเมือง</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑) งานบริหารการศึกษา ๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๑) งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑) งานบริหารทั่วไป ๒) งานนโยบายและแผน ๓) งานนิติการ ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕) งานสวัสดิการและสังคม ๖) งานการเจ้าหน้าที่ ๗) งานกิจการสภา ๘) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๙) งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๑) งานการเงิน ๒) งานบัญชี ๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๑) งานก่อสร้าง ๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓) งานสาธารณสุขภิบาล ๔) งานผังเมือง</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑) งานบริหารการศึกษา ๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๑) งานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจหลักและภารกิจรองแล้ว และสามารถสรุปเป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-พ.ศ.๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้างครั้งที่๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง อำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (อบต)(๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
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)	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
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
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	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานธุรการ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารการศึกษา ๖ (นักบริหารการศึกษาระดับต้น)	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	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก/ชก)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๒๙	๓๒	๓๒	๓๒		-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

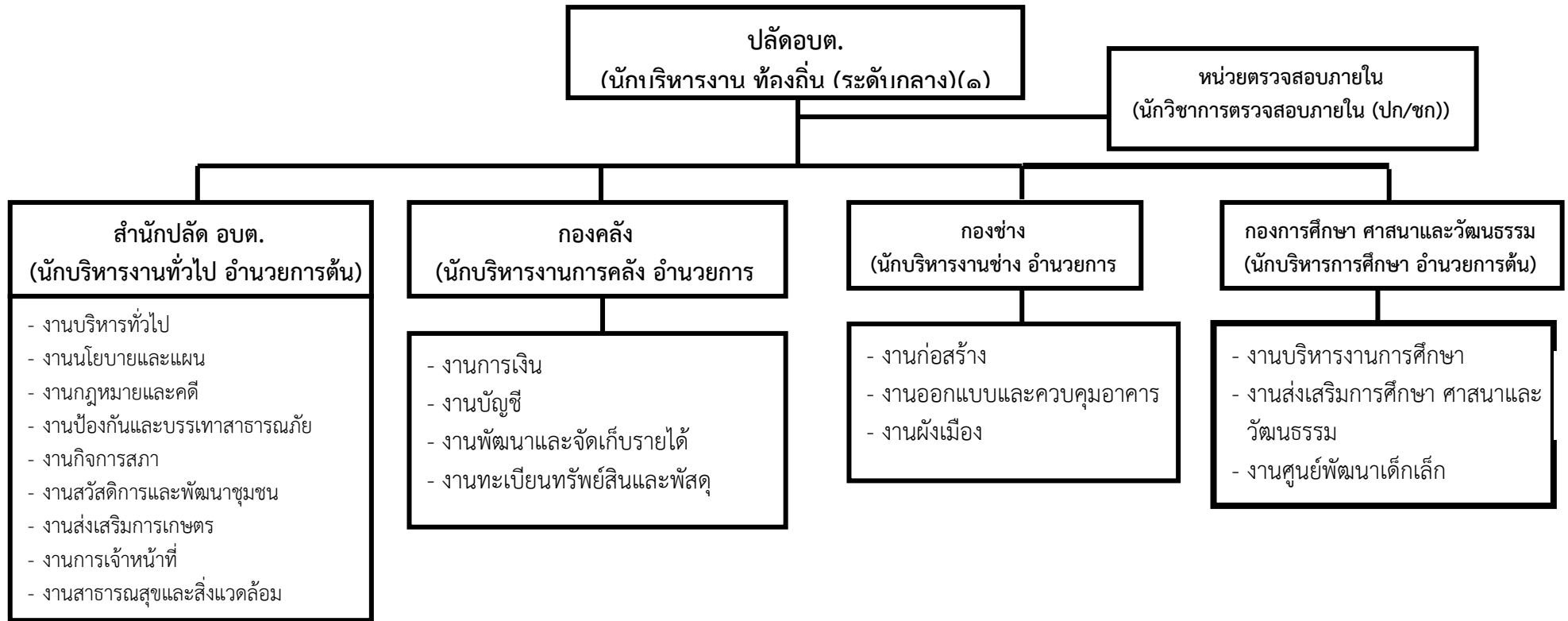
การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖							
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๙๕,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๖๗๙,๔๔๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	
	สำนักปลัด อบต.																		
๒	หน.สำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๕๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	
๖	นักวิชาการเกษตร	ปก	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	เพิ่มใหม่
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเดิม
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๓๔,๘๒๐	๑๔๐,๘๒๐	๑๔๗,๐๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๑	คนงานทั่วไป(แม่บ้าน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง																		
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๙๖๐	๔๙๓,๒๐๐	
	(นักบริหารงานคลัง)																		
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (๐๐๑)	ปง/ชง	๑	-	๒๐๒,๖๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเดิม
๑๖	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง..	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๖๗,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๑๒๐	๑๘๑,๐๘๐	๑๘๘,๔๐๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๗๖๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๗๖๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				ตำแหน่ง	จำนวน	เงินประจำ	ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
							คน	เงินเดือน(๑)	ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖							
	กองช่าง																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๘,๐๘๐	
๒๒	นายช่างโยธา พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปจ/ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๕๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๗๒๐	๑๖๖,๒๐๐	๑๗๒,๙๒๐	
๒๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานธุรการ) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						๑	๑	๑	+๑			๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	เพิ่มใหม่
๒๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๘,๘๘๐	๔๗๒,๕๐๐	๔๘๖,๑๒๐	ว่างเดิม
๒๗	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	
๒๘	ครู (๒๔๔นางสุนทรี สอนงาม)	คศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑										ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒๙	ครู (๒๔๕น.ส.กานต์ปภา อินทร์ดี)	คศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑										ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก นางสาววัยยานาน สัตบุตร	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-							ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) นางพิศสมัย ชื่นเงิน	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-							ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๓๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๐	๐				+๑			๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	เพิ่มใหม่
(๕)	รวม		๓๑	๒๙	๖,๕๘๒,๖๒๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๑	๓๑	๓๑	+๓	๐	๐	๙๒๒,๘๐๐	๒๔๔,๐๒๐	๒๔๘,๘๒๐	๗,๖๗๓,๑๐๐	๗,๕๑๗,๒๘๐	๗,๗๒๑,๕๘๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๑,๑๕๐,๙๖๕	๑,๑๒๗,๕๙๒	๑,๑๕๘,๒๓๗	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๘,๘๒๔,๐๖๕	๘,๖๔๔,๘๗๒	๘,๘๗๙,๘๑๗	
(๘)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (x ๕%)															๓๗,๘๐๐,๐๐๐	๓๙,๖๙๐,๐๐๐	๔๑,๖๗๔,๕๐๐	
(๙)	ร้อยละ ๔๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๓,๑๒๐	๒๓,๘๗๖	๒๔,๖๖๘	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตาว่าง
 แบบทำยประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาว่าง เรื่อง ประการกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
 ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจึงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาว่าง
 ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน		๑				๓			๔	๒			๑	๖	๖	๒๓

ภาวะค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตาม ม.๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (คำนวณตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)

ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ
๒๕๖๔ ตั้งไว้ ๓๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๕๖๕ ตั้งไว้ ๓๙,๖๓๐,๐๐๐ บาท	๒๕๖๖ ตั้งไว้ ๔๑,๖๗๔,๕๐๐ บาท	๒๕๖๖ ตั้งไว้ ๔๑,๖๗๔,๕๐๐ บาท
๑) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯ ๗,๖๗๓,๑๐๐ บาท	๑) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯ ๗,๕๑๗,๖๘๐ บาท	๑) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯ ๗,๗๒๑,๕๘๐ บาท	๑) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯ ๗,๗๒๑,๕๘๐ บาท
๒) ปรโยชน์ตอบแทนอื่น ๑,๑๕๐,๙๖๕ บาท	๒) ปรโยชน์ตอบแทนอื่น ๑,๑๒๗,๕๙๒ บาท	๒) ปรโยชน์ตอบแทนอื่น ๑,๑๕๘,๒๑๗ บาท	๒) ปรโยชน์ตอบแทนอื่น ๑,๑๕๘,๒๑๗ บาท
รวม ๑)+๒) = ๘,๘๒๔,๐๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓๔	รวม ๑)+๒) = ๘,๖๔๕,๒๗๒ คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๗๘	รวม ๑)+๒) = ๘,๘๗๙,๘๑๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓๑	รวม ๑)+๒) = ๘,๘๗๙,๘๑๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓๑

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตาวั่ง (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
 นายประยุทธ สายบุตร
 เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน
 นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก ๑ (ว่าง)
 เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๑๒-๓๖๐๖-๐๐๑

๑. สำนักปลัด	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
<p>พนักงานส่วนตำบล นักบริหารงานทั่วไป(อำนาจการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ นายปรัชญา พลแสน นักทรัพยากรบุคคล ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ นางสาวเกศินี สอนงาม - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก(๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ นางสุภาพ สำราญสุข ชก(๑) นักพัฒนาชุมชน ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑ นายนราธิป ดวงชื่น นักวิชาการเกษตร ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ นายอิทธิพล ฤทธิมนตรี นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)(ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ จพง.ป้องกันฯ ปง/ชง (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล นักบริหารงานคลัง (อำนาจการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑ นางพีรจิตร์ ธีรอบ นักวิชาการคลัง ชก(๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ นางนงนุช พุดดอน - เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ - จพง.จัดเก็บรายได้ ปง (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ นางสุพรรณษา พรสุวรรณ พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วย จพง.การเงินฯ (ว่าง) - ผู้ช่วย จพง.พัสดุ (๑) นางอำภา วิเศษศรี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) นางจุฑามาศ สิงห์ชาติ</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล นักบริหารงานช่าง(อำนาจการต้น)(๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ นายชาญณรงค์ ศรีหวาด นายช่างโยธา ปง/ชง (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วย นายช่างโยธา (๑) นายอุทิศ พันธภา พนักงานจ้างทั่วไป - คนงานทั่วไป (๑) นายทวี ภูหอม</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล นักบริหารงานการศึกษา(อำนาจการต้น) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๘-๕๑๐๗-๐๐๑ นักวิชาการศึกษา ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ นางสุรัชชา เยาะเย้ย พนักงานครู - ครู (๒) เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐ ๖๔๔ นางสาวนารี สอนงาม เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๕ นางสาวกานต์ปภา อินทร์ดี พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑) ๑.นางสาววิ้ยยานาน สัตบุตร์ พนักงานจ้างทั่วไป - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) ๑.นางพิศสมัย ชันเงิน</p>

<p style="text-align: center;">พนักงานจ้าง</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)</p> <p>นายไชยพร สอนงาม</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>- พนักงานขับรถยนต์ (๑)</p> <p>๑.นายสุคนธ์ จันทรงาม</p> <p>- ภารโรง (๑)</p> <p>นายพรชัย รัตนวัน</p> <p>- คนงานทั่วไป(แม่บ้าน) (๑)</p> <p>นางมะลิวัลย์ สายแก้ว</p>			
---	--	--	--

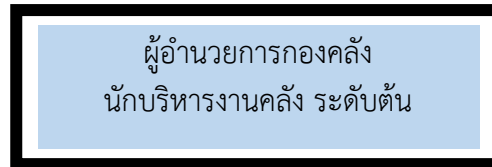
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น

งานบริหารงานทั่วไป	งานนโยบายและแผน	งานการเจ้าหน้าที่	งานนิติการ	งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานส่งเสริมการเกษตร	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	งานกิจการสภา
<ul style="list-style-type: none"> - นักทรัพยากรบุคคล (๑) - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑) - พนักงานขับรถยนต์ (๑) - คนงานทั่วไป (๑) - ภารโรง (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก) (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักทรัพยากรบุคคล (ชก) (๑) 	-	<ul style="list-style-type: none"> - นักพัฒนาชุมชน (ปก) (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) (ว่าง) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการเกษตร (ปก) (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) (๑) (ว่าง) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)

ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	๑	๒	-	-	-	-	๑	๓	๘

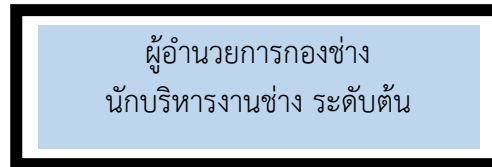
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



งานการเงิน	งานบัญชี	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการคลัง ชก (๑) - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ว่าง) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการคลัง ชก (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ว่าง) 	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๑) (ว่าง ๑ อัตรา) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - จพง.จัดเก็บรายได้ ปง (๑) - ผู้ช่วยจพง.จัดเก็บรายได้ (๑)

ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๒	-	๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



งานก่อสร้าง	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	งานสาธารณูปโภค	งานผังเมือง
- นักบริหารงานช่าง (ต้น)(๑) - นายช่างโยธา ปง/ชง (ว่าง) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) - คนงานทั่วไป(๑)	- นักบริหารงานช่าง (ต้น)(๑) - นายช่างโยธา ปง/ชง (ว่าง) -	- นักบริหารงานช่าง (ต้น)(๑) - นายช่างโยธา ปง/ชง (ว่าง) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) - คนงานทั่วไป(๑)	- นักบริหารงานช่าง (ต้น)(๑) - นายช่างโยธา ปง/ชง (ว่าง) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) - คนงานทั่วไป(๑)

ระดับ	ผู้อำนวยการ ต้น	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๓

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น(ว่าง)

งานบริหารการศึกษา	งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- นักวิชาการศึกษา ชก (๑)	- นักวิชาการศึกษา ชก (๑) - ครู (๒) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)	- นักวิชาการศึกษา ชก (๑) - ครู (๒) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)

ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู			ครูผดต	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
								วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	วิทยฐานะครูชำนาญการ	-					
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๑	๑	๕

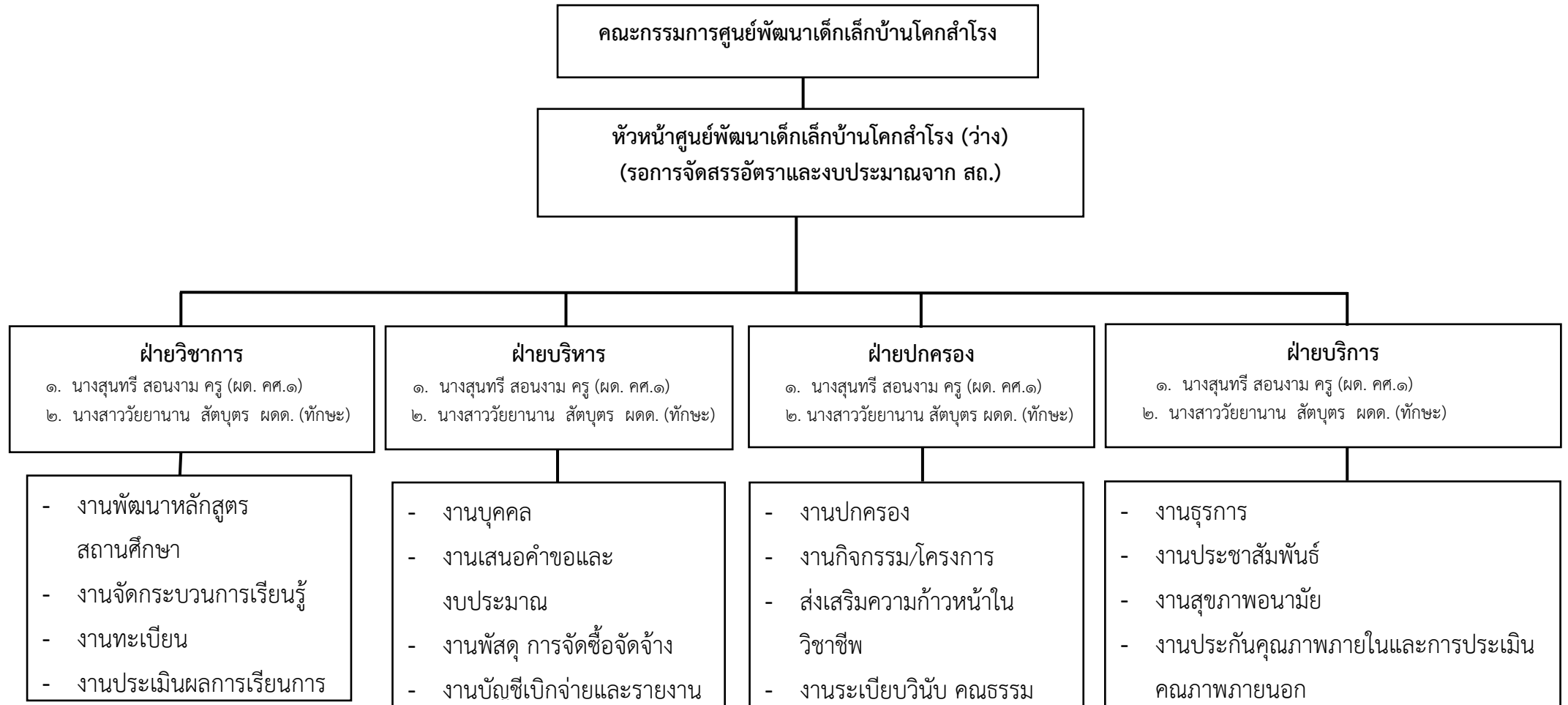
ข้อ ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสำโรง แบบทำยประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาวิ้ง
เรื่อง ประการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวิ้ง

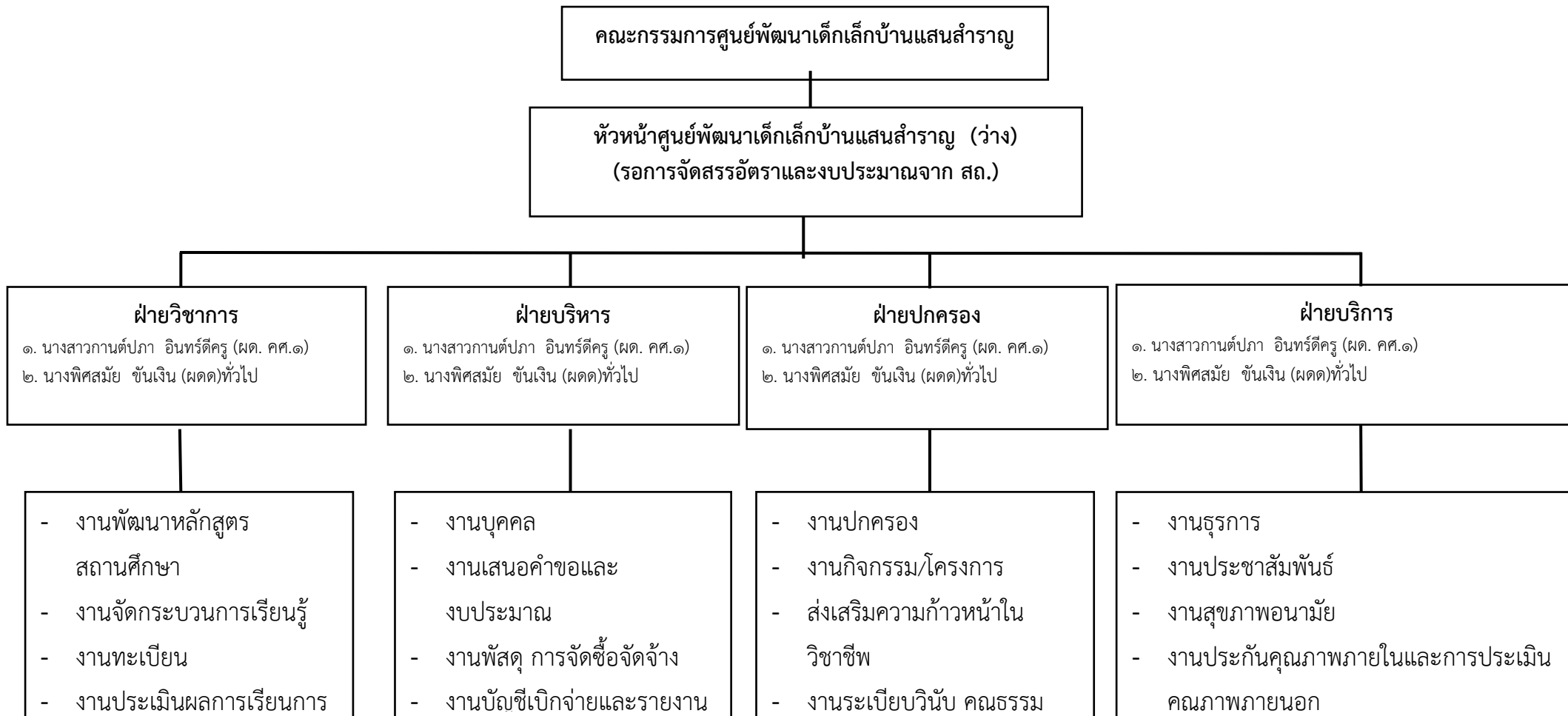
ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๔

โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสำโรง



ระดับ	หน. ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	-	ครู	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/ บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/ บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/ อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/ โสตทัศน ศึกษา	(ภารโรง)		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑		๒

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนสำราญ
แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง เรื่อง ประการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจึงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวัง
ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๔
โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสนสำราญ



ระดับ	หน. ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา	ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	-	ครู	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/ บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/ บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/ อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/ โสตทัศน ศึกษา	(ภารโรง)		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ											
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์											
ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		ผู้ครองตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	นายประยูทธ สายบุตร	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๙๕,๐๐๐ (๔๑,๒๕๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๒๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๒๐๐x๑๒)	๖๖๓,๐๐๐
		สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล			สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล						
๒	นายปรัชญา พลแสน	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	อำนวยการ	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	อำนวยการ	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๙๘,๑๖๐
๓	นางสุภาพ สำราญสุข	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก/ชก	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๔	นายนราธิป ดวงชื่น	๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)			๒๔๙,๒๔๐
๕	นางสาวเกศินี สอนงาม	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)			๓๓๖,๓๖๐
๖	นายอิทธิพล ฤทธิมนตรี	๖๘-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก	๖๘-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)			๒๙๗,๙๐๐
๗	กำหนดเพิ่ม	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	-			กำหนดเพิ่ม
๘	-ว่าง-	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๙	-ว่าง-	๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง/ชง	๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล ผู้ครองตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	ค่าตอบแทน	
								ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ		
			พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑	นายไชยพร สอนงาม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑๓๒,๒๔๐ (๑๑,๐๒๐x๑๒)			๑๓๒,๒๔๐	
			พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๒	นางมะลิวัลย์ สายแก้ว	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	นายสุคนธ์ จันทรงาม	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	นายพรชัย รัตนวัน	-	ภารโรง	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	-	-	คนงานทั่วไป(งานการ เจ้าหน้าที่)	-	-	-	-			กำหนดเพิ่ม	
		กองคลัง			กองคลัง						
๑๖	นางพีรจิตร ติรอป	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ การต้น	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ การต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	
๑๗	นางนงนุช พุดดอน	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)		๓๔๙,๓๒๐	
๑๘	-	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)		๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม	
๑๙	นางสุพรรณษา พรสุวรรณ	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ปง	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)			
			พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๐	นางอำภา วิเศษศรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	นางอำภา วิเศษศรี	-	๑๖๗,๔๐๐ (๑๓,๙๕๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล ผู้ครองตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล ผู้ครองตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
								เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๑	- ว่าง-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	-	-	๑๓๒,๒๔๐ (๙,๔๐๐x๑๒)			
		กองช่าง			กองช่าง						
๒๒	นายชาญณรงค์ ศรีหวาด	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจ การต้น	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจ การต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐		๔๓๘,๐๐๐
๒๓	-	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
			พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๔	นายอุทิศ พันธภา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	-	๑๕๓,๔๘๐ (๑๒,๗๙๐x๑๒)			๑๕๓,๔๘๐
			พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๕	นายทวี ภูหอม	-	คนงานทั่วไป(งานช่าง)	-	-	-	-	(๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๖	-		คนงานทั่วไป(งานธุรการ)	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
		กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม						
๒๗	-	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจ การต้น	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจ การต้น	๔๓๕,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๒๘	นางสุรัชณา เยาะเย้ย	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๙๖x๑๒)			๒๙๙,๖๔๐
๒๙	นางสุนทรี สอนงาม	๖๘-๓-๐๘-๘๖๐๐๒๔๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๓๒-๒-๐๐๙๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑				
๓๐	น.ส.กานต์ปภา อินทร์ดี	๖๘-๓-๐๘-๘๖๐๐๒๔๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๓๒-๒-๐๖๘๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑				

ที่	ชื่อ - สกุล ผู้ครองตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อ - สกุล ผู้ครองตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
								เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๑	น.ส.วิทย์ยานาน สัตบุตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-				
			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๒	นางพิศสมัย ชันเงิน	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) (เงินอุดหนุน)	-				

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ ราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

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

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง จัดโครงการอบรมสัมมนาพนักงานส่วนตำบล เป็นประจำ ทุกปีเพื่อให้ทุกคนได้เข้ารับการศึกษอบรม และทัศนศึกษาตามโอกาส ส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมสัมมนาตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของตน เช่น การฝึกอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

๓. เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลตาวััง ที่มีความประสงค์ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้จาก แหล่งความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

๔. จัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นในที่ทำการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน เช่น การพัฒนางานจัดเก็บภาษี งานผลประโยชน์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และการจัดทำแผนชุมชน ฯลฯ

๕. การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง/การย้ายสับเปลี่ยนสายงาน/ การหมุนเวียนตำแหน่ง องค์การบริหาร ส่วนตำบลตาวััง จะให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานได้ย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายสับเปลี่ยน สายงานไปสู่ตำแหน่งและสายงานที่พนักงานมีความต้องการที่ได้ยื่นความประสงค์ สำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตรงตามที่ระเบียบกำหนดเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตาวััง ให้มีความรู้ใน ตำแหน่งอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น เป็นการเปิดโลกทัศน์ วิสัยทัศน์ ให้กว้างขึ้น ซึ่งจะประโยชน์ต่อองค์การบริหาร ส่วนตำบลตาวััง เองอีกทั้งพนักงานจะได้ปฏิบัติงานที่มีใจรัก มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพจิตที่ดี และในกรณีที่มีความขัดแย้งในหน่วยงานต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาวััง องค์การบริหารส่วนตำบล ตาวััง จะเข้าไปดูแลรับทราบปัญหาและอาจจะย้ายสับเปลี่ยนพนักงานไปตำแหน่งอื่นๆ โดยเจ้าตัวสมัครใจเพื่อ ลดความขัดแย้งและลดความเสียหายที่จะเกิดกับหน่วยงานในการปฏิบัติราชการด้วย

๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลตาวั้ง ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อยึดเป็นแนวทางปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบลตาวั้ง มีหน้าที่และความรับผิดชอบและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น และประเทศชาติโดยรวมทั้งการให้บริการประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลตาวั้ง มีความประพฤติดีสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น พนักงานส่วนตำบลตาวั้ง จึงประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลตาวั้ง ไว้เป็นประมวลความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของพนักงานส่วนตำบลตาวั้ง ซึ่งจะผลให้ข้าราชการผู้ประพฤติปฏิบัติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลตาวั้ง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดาวัง

ที่ ๒๙/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงโครงสร้างครั้งที่ ๑)

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ละมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับความในข้อ ๑๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน) จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดาวัง ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลดาวัง | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำ และปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดาวังให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๗) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จักรพันธ์ สอนงาม

(นายจักรพันธ์ สอนงาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดาวัง

