



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข
อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงเพิ่มเติม
ประจำเดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๗



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข
เรื่อง กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงเพิ่มเติม ประจำเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗


ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง และการใช้ตำแหน่งในการบริหารงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย (ก.อบต.จังหวัดหนองคาย) ในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลังดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงเพิ่มเติม ประจำเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ลงชื่อ


(นายวุฒิชัย อุดฮาด)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคน ในองค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข สามารถคาดคะเน ได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข ตำแหน่งใดบ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุง เพิ่มเติม	๑๙
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	๓๕
๑๔. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
๑๕. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	๓๖
- แบบขออนุมัติยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ภาคผนวก	
- ประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ แล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจน ทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข โดยองค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุขแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๒๕๖๕

๑.๕ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

๑.๖ มาตรฐานพนักงานจ้าง ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่ม (ฉบับที่ ๓) ๒๕๔๗

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินเพิ่มสำหรับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๔

๑.๘ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติมประจำเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข ตามกฎหมายจัดตั้งองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุขเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนตำบลด่านศรีสุข บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลด่านศรีสุขในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะ

เป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะ
คำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า
มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมี
ลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ
ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้อง
ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้เป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับ
ผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ
กำหนด/เก็ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ
ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น
จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย
ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่ง
งานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะ
ทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วน
ราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น
มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ
สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุ
ของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่
จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน
ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือหารือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง
ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น กระบวนการนี้เป็น
กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน
กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรใน
ลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุก
คน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เก็ย หรือลดจำนวนกรอบ
อัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่
เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right
Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบ
กรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการใน
บางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า

ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ที่อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับหารวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ในส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำสามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข มีความครบถ้วน และองค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุขสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข จึงวิเคราะห์ปัญหา ความจำเป็นพื้นฐาน รวมถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ว่ามีอะไรบ้าง ตามรายการดังต่อไปนี้

สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน จำนวน ๙ หมู่บ้าน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก
- ๑.๒ มีน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค ไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๑.๓ การสื่อสารยังไม่สะดวก
- ๑.๔ ระบบไฟฟ้ายังมีไม่ทั่วถึงกับความต้องการของประชาชน
- ๑.๕ มีปัญหาเรื่องน้ำท่วมและภัยแล้ง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ไม่มีตลาดหรือศูนย์จำหน่ายสินค้า
- ๒.๒ ประชาชนไม่มีความรู้เพียงพอเกี่ยวกับการประกอบอาชีพที่สามารถเพิ่มรายได้
- ๒.๓ ราคาสินค้าทางด้านเกษตร ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับพ่อค้าคนกลาง

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ บางหมู่บ้านยังไม่มีสถานที่เพื่อใช้จัดกิจกรรมเพื่อส่วนรวม
- ๓.๒ ขาดเมรุและที่พิทักษ์ศพ
- ๓.๓ ปัญหายาเสพติด
- ๓.๔ ปัญหาคนต่างด้าวเข้าเมือง
- ๓.๕ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ด้านการเมือง-การบริหาร

- ๔.๑ บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับการบริหารงานและการปกครองเท่าที่ควร
- ๔.๒ บุคลากรด้านการปกครองและบุคลากรด้านการพัฒนา ยังไม่เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ตัวเองชัดเจน ทำให้การประสานงานในการทำงานเพื่อชุมชนไม่ดีเท่าที่ควร
- ๔.๓ บุคลากรในพื้นที่ไม่เพียงพอ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ด้านขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๒ ป่าไม้ต้นน้ำลำธารถูกทำลาย
- ๕.๓ ขาดการดูแลและรักษาแหล่งท่องเที่ยว

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ ด้านการส่งเสริมศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน
- ๖.๒ ด้านการป้องกันโรคไข้เลือดออกและโรคระบาดทุกชนิด
- ๖.๓ ด้านการบริการสาธารณสุขตามนโยบายหลักประกันสุขภาพ
- ๖.๔ ด้านการมีสุขภาพและอนามัยที่ดี

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๗.๒ ด้านทุนการศึกษาและกองทุนอาหารกลางวัน
- ๗.๓ ด้านทักษะการเรียนรู้วิชาชีพ/กลุ่มอาชีพ
- ๗.๔ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗.๕ บุญประเพณี

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ให้มีถนนทุกหมู่บ้านเพื่อขนถ่ายสินค้าได้สะดวกทุกฤดูกาล
- ๑.๒ ความต้องการน้ำเพื่อการบริโภค-อุปโภคตลอดปีทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ต้องการโทรศัพท์สาธารณะให้ครบทุกหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ต้องการตลาดสดเพื่อจำหน่ายสินค้าประจำตำบล
- ๒.๒ ต้องการความรู้ คำแนะนำ จากเจ้าหน้าที่ศูนย์เทคโนโลยีตลอด
- ๒.๓ ให้ทางราชการดูแลเกี่ยวกับราคาสินค้าการเกษตร
- ๒.๔ ส่งเสริมการประกอบอาชีพตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๕ ฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน (ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ)
- ๒.๖ จัดตั้งแหล่งการเรียนรู้/ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรแบบอินทรีย์

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ต้องการศาลาอเนกประสงค์
- ๓.๒ เมรุที่พักศพประจำตำบล
- ๓.๓ อยากให้มีเจ้าหน้าที่และศูนย์ที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามยาเสพติด และคนต่างด้าวลักลอบเข้าเมือง ตั้งประจำในพื้นที่
- ๓.๔ ส่งเสริม/สนับสนุนกิจกรรมของเด็ก, สตรี, ผู้สูงอายุ, ผู้พิการ, ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๕ สนับสนุนการจ่ายเบี้ยยังชีพ
- ๓.๖ ส่งเสริมการเล่นกีฬา และจัดตั้งลานกีฬาให้กับเยาวชน

๔. ด้านการเมือง – การบริหาร

- ๔.๑ ต้องการฝึกอบรมจากวิทยากรที่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งเกี่ยวกับการบริหารท้องถิ่น
- ๔.๒ ต้องการบุคลากรเพิ่มให้เพียงพอในการทำงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ต้องการมีที่เก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๒ พัฒนาป่าไม้ต้นน้ำลำธารที่ถูกทำลายให้สวยงาม และเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ๕.๓ ปรับปรุงดูแลและรักษาแหล่งท่องเที่ยว
- ๕.๔ ส่งเสริมการอนุรักษ์พันธุ์ป่าชุมชน
- ๕.๕ สร้างสวนหย่อมสาธารณะ
- ๕.๖ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันไฟ

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ ส่งเสริม/สนับสนุน ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน
- ๖.๒ ส่งเสริมและรณรงค์ป้องกันโรคไข้เลือดออกและโรคระบาดทุกชนิด
- ๖.๓ ส่งเสริมการบริการสาธารณสุขตามนโยบายหลักประกันสุขภาพ
- ๖.๔ ส่งเสริมการมีสุขภาพและอนามัยที่ดี

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๗.๒ สนับสนุนทุนการศึกษาและกองทุนอาหารกลางวัน
- ๗.๓ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้วิชาชีพ
- ๗.๔ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗.๕ ส่งเสริมบุญประเพณี

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจาก พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณสุข
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- ๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น (SWOT analysis)

ที่ประชุมมีความเห็นร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้หลัก SWOT analysis และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยใช้วิธีการ Rating Soales มีเกณฑ์ที่จะใช้สำหรับการจัดลำดับความสำคัญ ปริมาณปัญหา ขนาดของกลุ่มคนที่ได้รับประโยชน์ ความร้ายแรงและความเร่งด่วน โดยเฉพาะปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ปัญหาขยะมูลฝอย การระบายน้ำ เหตุรำคาญ ปัญหายาเสพติด ปัญหาสุขภาพ ปัญหาด้านเศรษฐกิจชุมชน กลุ่มอาชีพ ปัญหาการศึกษาและวัฒนธรรมท้องถิ่นตามลำดับ โดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ต้องการให้ “ยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียง นำแนวคิดธรรมาภิบาล สืบสานวัฒนธรรม นำเที่ยวเชิงอนุรักษ์”

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาและโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้

- (๑) จุดแข็ง (S : Strensth)

- ประชาชนมีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน และคุณภาพชีวิต

- ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วนสมบูรณ์
- มีเส้นทางสัญจรเป็นไปมาด้วยความสะดวก
- มีโรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่ง สามารถรองรับการเรียนของเด็กนักเรียนได้อย่าง เพียงพอ
- ผู้นำชุมชนสมานสามัคคีไม่มีปัญหาในด้านการร่วมกันในการปกครองและบริหารการพัฒนา
- มีองค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- มีการประสานร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่
- เป็นสังคมชนบท สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของ

กลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง

(๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

- กลุ่มอาชีพต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้นไม่เข้มแข็งขาดความสามัคคี
- เด็กและเยาวชนไม่รู้คุณค่าของการศึกษาต่อ
- ไม่มีการจัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์วัฒนธรรม เพื่อสืบสานกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา
- ขาดผู้มีความรู้ความชำนาญ ด้านการกีฬาเพื่อจะมาส่งเสริมให้เยาวชนรักการเล่นกีฬา
- การมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นมีน้อย

(๓) โอกาส (O : Opportunity)

- ประชาชนประกอบอาชีพสวนยางพารา เกษตรกรมีรายได้
- การพัฒนาการจัดเก็บรายได้ โดยการออกบริการนอกสถานที่
- เป็นสังคมชนบท วิถีชีวิตแบบเรียบง่าย เป็นสังคมเอื้ออาทรต่อกัน

(๔) ภัยคุกคาม (T : Threat)

- ในด้านพื้นที่อยู่ห่างจากถนนสายหลัก ลำบากการเดินทาง ไม่มีรถโดยสารผ่านหมู่บ้าน ตำบล
- ประชาชนมาจากชุมชนเกษตรกรรมมีพื้นฐานความรู้และพื้นฐานทางสังคมแตกต่างกัน
- ไม่มีพื้นที่สาธารณะที่จะดำเนินการจัดทำสวนสาธารณะและนันทนาการ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ๑ หน่วยงาน ได้แก่

- (๑) สำนักปลัด อบต.
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๗๑ อัตรา แต่เนื่องจาก ที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับการถ่ายโอนและสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุขมีความประสงค์กำหนดภารกิจ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หน่วยตรวจสอบภายใน จึงกำหนดให้มีงานอยู่ในความรับผิดชอบของกองและหน่วยดังกล่าว เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงเพิ่มเติม พฤศจิกายน ๒๕๖๗	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานงานเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๐ งานฉุกเฉินการแพทย์</p> <p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานจัดเก็บรายได้</p>	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานงานเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>-ที่ปฏิบัติงานทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>-ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา สํารวจ หาข้อมูลและสถิติต่างๆ วิเคราะห์วิจัย เพื่อวางแผนป้องกัน และระงับอัคคีภัย และสาธารณภัยอื่นๆ</p> <p>-การให้คำแนะนำ ควบคุม ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับ งานป้องกันและระงับอัคคีภัย รวมทั้งภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่นๆ</p> <p>๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>-วิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร -การคัดพันธุ์ด้านทางโรคและศัตรูพืช -การจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช</p>	

<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๕ งานสาธารณูปโภค ๓.๖ งานจัดการงานช่าง</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่านศรีสุข ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซมและบำรุงรักษา -การทำบัญชี ทะเบียนพัสดุการเก็บรักษา ใบสำคัญ หลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุการแห่ง จำหน่ายพัสดุที่ชำรุด การทำสัญญา ๒.๕ งานจัดเก็บรายได้</p> <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๕ งานสาธารณูปโภค -ปฏิบัติงานทางช่างไฟฟ้า ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับ ตรวจสอบ สร้าง ซ่อม ประกอบ ติดตั้ง และบำรุงรักษา -เครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่เกี่ยวกับไฟฟ้า คำนวณราคา -ประมาณราคาในการดำเนินงานดังกล่าว จัดเก็บรักษา เบิกจ่าย เครื่องมือ เครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๓.๖ งานจัดการงานช่าง</p>	
--	---	--

	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่านศรีสุข ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>
--	---

๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 ปรับปรุงเพิ่มเติม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
 องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			+ เพิ่ม / - ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.อบต สรรหา
๔	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง๑
๙	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๖	คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๗	พนักงานขับรถยนต์(รถกระบะเข้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓๐	๓๐	๓๒	๓๒	-	+๒	-	

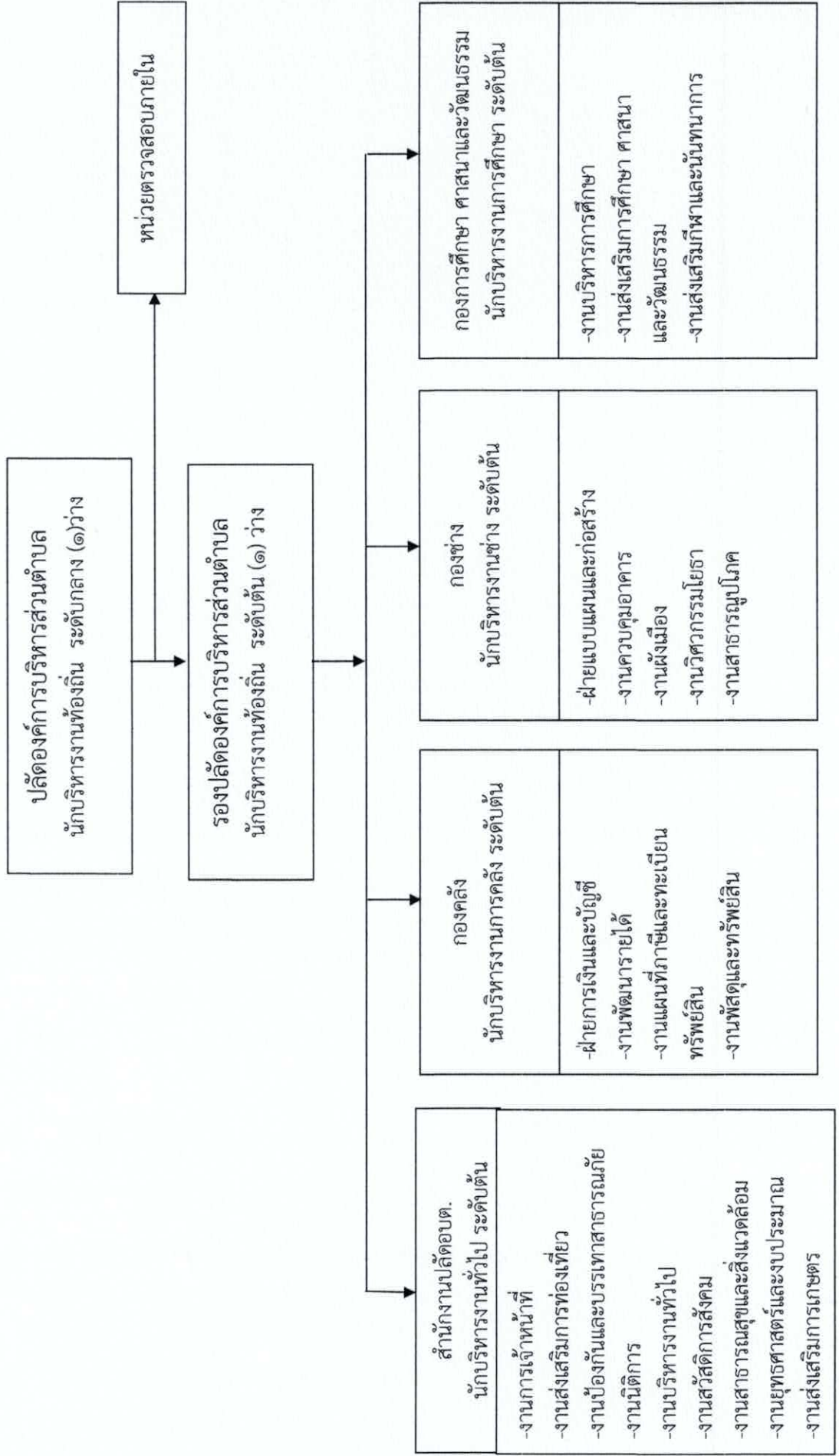
ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			+ เพิ่ม / - ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง								
๓๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๓๔	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒
๓๖	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
๔๑	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๒	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๑๓	๑๕	๑๖	๑๖	+๒	+๑	-	
	กองช่าง								
๔๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๘	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๔๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๔	คนงาน	-	-	๒	๒	-	+๒	-	
	รวม	๙	๑๐	๑๓	๑๓	+๑	+๓	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			+ เพิ่ม / - ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม								
๕๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.อบต.สรรหา
๕๖	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๗	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๕๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๕๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่านศรีสุข								
๖๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
๖๑	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.สภ.สรรหา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	รวม	๑๑	๑๓	๑๓	๑๓	+๒	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๖๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖๔	๖๙	๗๕	๗๕	+๕	+๖	-	

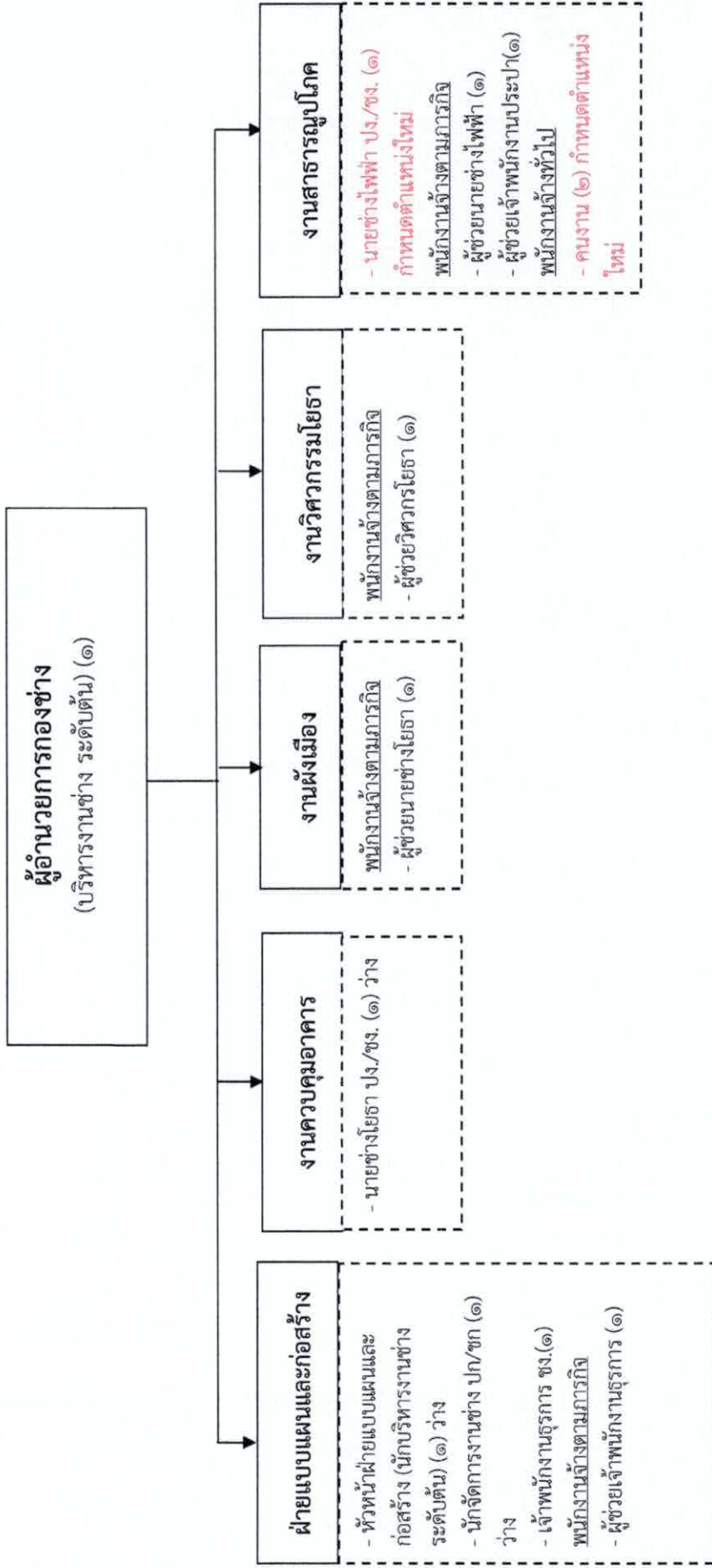
๑๒. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราเงินปันผล และประโยชน์ตอบแทนอื่น (รวม)
องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคีสุข อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดหนองคาย

ที่	ชื่อสถานที่	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาด ว่าจะต้องใช้ในการช่วง		อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)		ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	กลาง	๑	-	๕๕๘๘,๐๕๐	๑	๑	๑๓,๖๕๐	๑๓,๖๕๐	๓๗๕,๗๒๐	๓๗๕,๕๐๐	๗๕๑,๒๒๐	๒๕๖๙	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ต้น	๑	-	๔๐๑๓,๕๕๐	๑	๑	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๗,๐๐๐	๔๕๗,๐๐๐	๙๑๔,๐๐๐	๒๕๖๙	
๓	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล													
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ต้น	๑	-	๓๗๓๒,๖๐๐	๑	๑	๑๓,๖๕๐	๑๓,๖๕๐	๓๗๕,๗๒๐	๓๗๕,๕๐๐	๗๕๑,๒๒๐	ว่าง	
๕	นักพัฒนาชุมชน (ป.ก./ช.ก.)	ป.ก.	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๑	๑	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๘๕,๐๘๐	๒๘๕,๐๘๐	๓๐๘,๓๑๐		
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.ก./ช.ก.)	ป.ก.	๑	-	๑๙๐,๐๘๐	๑	๑	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๑๙๙,๒๐๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๑๔,๕๖๐		
๗	นิติกร (ป.ก./ช.ก.)	ป.ก.	๑	๑	๒๑๐,๘๕๐	๑	๑	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๑๘,๔๑๐	๒๑๘,๔๑๐	๒๓๓,๗๖๐		
๘	นักวิทยากรบุคคล (ป.ก./ช.ก.)	ป.ก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๒๐๗,๕๘๐		
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ป.ง./ช.ง.)	ช.ง.	๑	๑	๒๓๓,๙๖๐	๑	๑	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๒๔๓,๓๒๐	๒๔๓,๓๒๐	๒๖๒,๕๘๐		
๑๐	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ป.ง./ช.ง.)	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๒๗,๙๖๐	๑	๑	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๒๓๗,๓๒๐	๒๓๗,๓๒๐	๒๕๖,๖๘๐	ว่าง	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.)	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๒๗,๙๖๐	๑	๑	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๒๓๗,๓๒๐	๒๓๗,๓๒๐	๒๕๖,๖๘๐	ว่าง	
๑๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ป.ก./ช.ก.)	ป.ก.	๑	๑	๑๓๓,๑๒๐	๑	๑	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๓๘,๖๒๐	๑๓๘,๖๒๐	๑๕๓,๖๒๐	ว่าง	
๑๓	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ป.ก./ช.ก.)	ช.ก.	๑	๑	๕๕๗,๘๘๐.๐๐	๑	๑	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๕,๘๘๐	๕๗๕,๘๘๐	๖๑๓,๘๘๐	ว่าง	
๑๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่าง	
๑๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๒๐๒,๕๖๐		
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๕๕,๙๖๐	๑	๑	๕,๘๘๐	๖,๓๖๐	๑๕๖,๓๒๐	๑๕๖,๓๒๐	๑๖๓,๓๒๐		
๑๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	๑	๑	๒๐๘,๕๕๐	๑	๑	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๒๑๖,๘๕๐	๒๑๖,๘๕๐	๒๓๑,๗๒๐		
๑๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๒๐๒,๕๖๐		
๑๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	๑	๑	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๖,๕๖๐		
๒๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๒๐๒,๕๖๐		
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๒๐๒,๕๖๐		
๒๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๒๐๒,๕๖๐		
๒๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)									๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๖๗,๒๐๐		
๒๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๒๗,๘๕๐	๑	๑	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๒๓๓,๑๓๐	๒๓๓,๑๓๐	๒๔๖,๑๖๐		
๒๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๕,๙๖๐	๑	๑	๖,๒๘๐	๖,๒๘๐	๑๖๒,๒๔๐	๑๖๒,๒๔๐	๑๗๕,๓๖๐		
๒๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๕๕,๙๖๐	๑	๑	๖,๒๘๐	๖,๒๘๐	๑๖๒,๒๔๐	๑๖๒,๒๔๐	๑๗๕,๓๖๐		
๒๖	คนงานประจักษ์รถขยะ	-	๓	๓	๓๒๕,๐๐๐	๓	๓	-	-	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐		
๒๗	พนักงานขับรถยนต์(รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		

๑๔. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตำบองศรีสุข

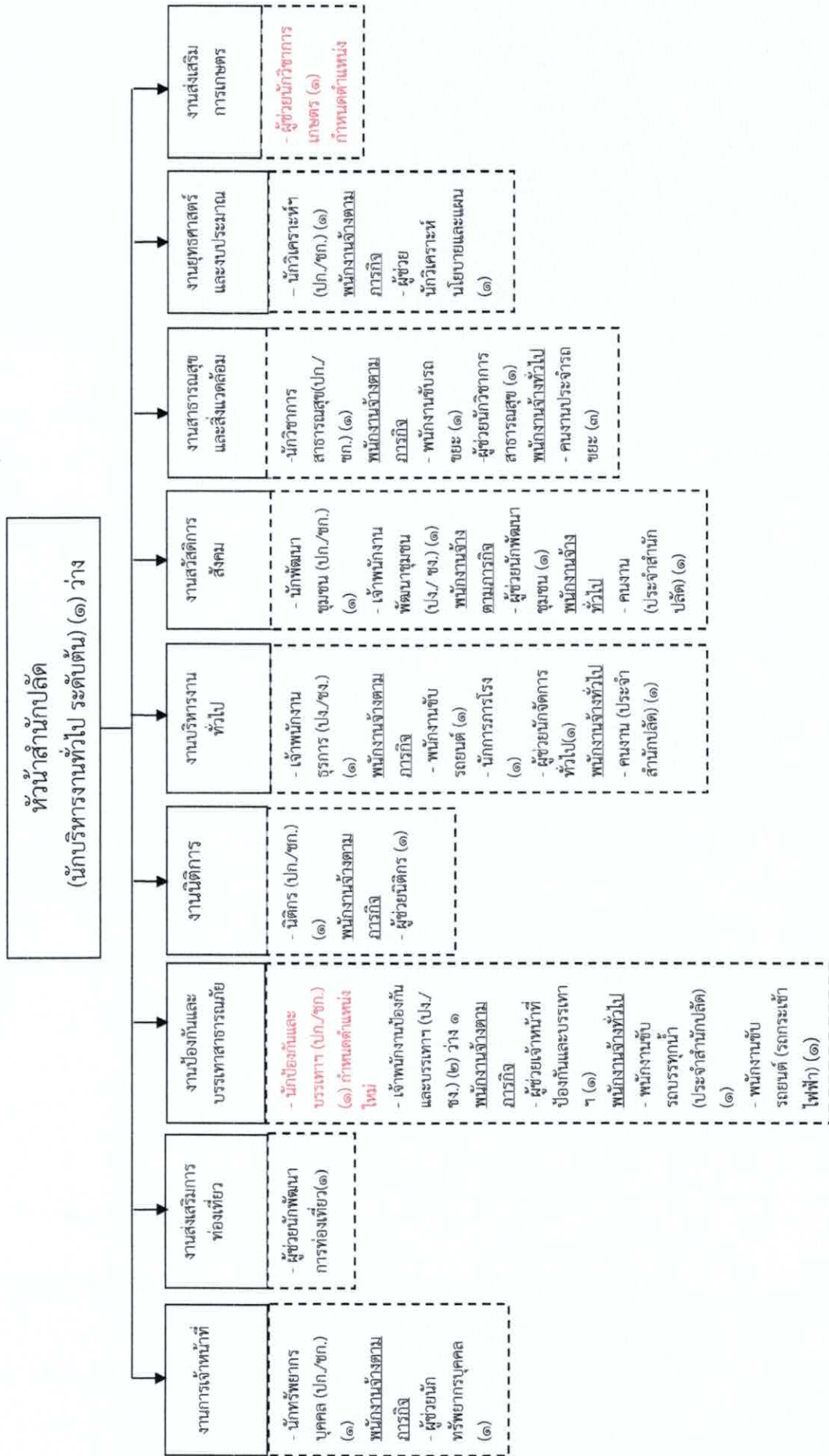


โครงสร้างของกองช่าง



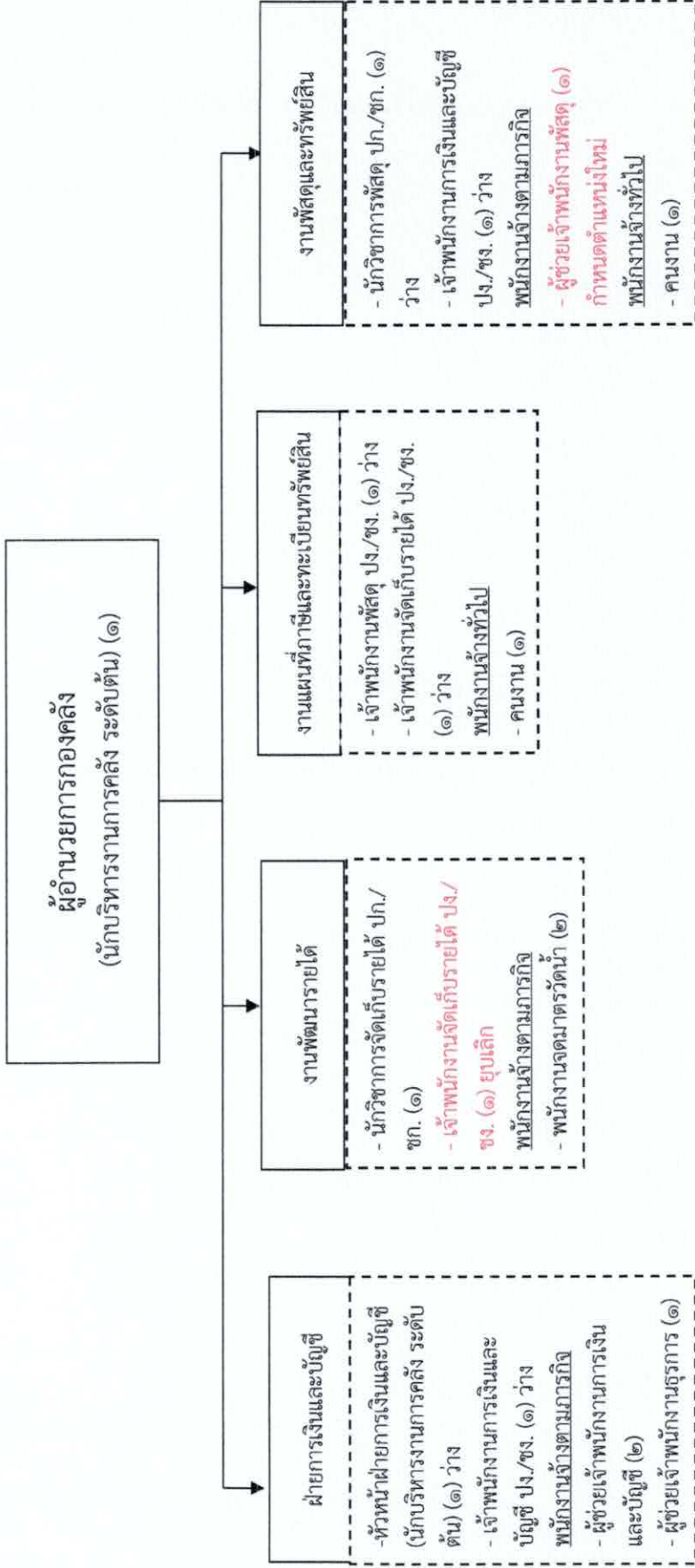
ระดับ	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	อำนาจ กลาง	อำนาจ ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวนคนปัจจุบัน	-	-	-	๒	-	๑	-	๒	๕	-	๑๐
อัตราใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒	๓

โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคันโท



ระดับ	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชก.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวนคนปัจจุบัน	๑	๑	-	๑	๑	๓	๑๑	๗	๓๐
อัตราใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๒

โครงสร้างขององค์กร



ระดับ	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	อำนวยความสะดวก	อำนวยความสะดวก	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวนคนปัจจุบัน	-	-	-	๒	-	๒	-	๕	๕	๒	๑๖
อัตราใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	-	-	-	-๑	๑	-	เพิ่ม๑/ยุบเลิก๑

๑๕.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลคำตาศรีสุข อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสมเดช คุ้มจันทร์	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	๒๕๓ ๐๑ ๑๑๑ ๐๑๑	ปลัด อบต.	ต.น	๒๕๓ ๐๑ ๑๑๑ ๐๑๑	ปลัด อบต.	ต.น	๕๑๕,๖๕๐ (๕๒๕,๖๕๐*๑.๒)	๕๕,๐๐๐ (๕๐๐,๐๐๐*๑.๒)	-	๕๖๒,๖๕๐
๒	นาง	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๕๓ ๐๑ ๑๑๑ ๐๒๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง รองปลัด อบต.	ต.น	๒๕๓ ๐๑ ๑๑๑ ๐๒๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง รองปลัด อบต.	ต.น	๕๐๑,๙๕๐ (๓๓๕,๕๕๐*๑.๒)	๕๒,๐๐๐	-	๕๕๓,๙๕๐
๓	นาง	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๕๓ ๐๑ ๒๑๑ ๐๑๑	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต.น	๒๕๓ ๐๑ ๒๑๑ ๐๑๑	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต.น	๓๓๓,๖๐๐ (๓๒๕,๐๐๐*๑.๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑.๒)	-	๓๘๕,๖๐๐
๔	นางสาววิภากรรณ์ มีคำพงษ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒๕๓ ๐๑ ๓๑๑ ๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๕๓ ๐๑ ๓๑๑ ๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๔๕,๒๕๐ (๒๐๕,๕๐๐*๑.๒)	-	-	๒๔๕,๒๕๐
๕	นายศิริวัฒน์ สุวรรณภาคย์	รัฐศาสตรบัณฑิต	๒๕๓ ๐๑ ๓๑๑ ๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๕๓ ๐๑ ๓๑๑ ๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑๒๒,๓๖๐ (๑๖๐,๓๐๐*๑.๒)	-	-	๑๒๒,๓๖๐
๖	นายฤทธิรงค์ พัยชนะ	นิติศาสตรบัณฑิต	๒๕๓ ๐๑ ๓๑๑ ๐๑๑	นิติกร	ป.ก.	๒๕๓ ๐๑ ๓๑๑ ๐๑๑	นิติกร	ป.ก.	๒๒๒,๒๕๐ (๑๕๕,๕๐๐*๑.๒)	-	-	๒๒๒,๒๕๐
๗	นางสาวอารีย์รัตน์ บุญสว่าง	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	๒๕๓ ๐๑ ๓๑๑ ๐๑๑	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก.	๒๕๓ ๐๑ ๓๑๑ ๐๑๑	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก.	๑๓๕,๖๕๐ (๑๒๒,๖๐๐*๑.๒)	-	-	๑๓๕,๖๕๐
๘	นายวุฒิ โมคำพอนิช	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๕๓ ๐๑ ๔๑๑ ๐๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	๒๕๓ ๐๑ ๔๑๑ ๐๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	๑๕๑,๖๕๐ (๑๕๕,๕๐๐*๑.๒)	-	-	๑๕๑,๖๕๐
๙	นาง	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๕๓ ๐๑ ๔๑๑ ๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๒๕๓ ๐๑ ๔๑๑ ๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๒๓๗,๙๐๐ (๒๔๕,๒๕๐*๑.๒)	-	-	๒๓๗,๙๐๐
๑๐	นายอานนท์ พรหมสมบัติ	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	๒๕๓ ๐๑ ๔๑๑ ๐๒๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๕๓ ๐๑ ๔๑๑ ๐๒๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๕๕,๙๕๐ (๒๑๒,๖๐๐*๑.๒)	-	-	๒๕๕,๙๕๐
๑๑	นาง	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๕๓ ๐๑ ๔๑๑ ๐๑๑	เจ้าพนักงานอกรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๕๓ ๐๑ ๔๑๑ ๐๑๑	เจ้าพนักงานอกรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๓๗,๙๐๐ (๒๔๕,๒๕๐*๑.๒)	-	-	๒๓๗,๙๐๐
๑๒	นางจิตติดา คุณลา	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์	๒๕๓ ๐๑ ๖๐๑ ๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก.	๒๕๓ ๐๑ ๖๐๑ ๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก.	๖๐๕,๐๕๐ (๕๐๖,๓๐๐*๑.๒)	-	-	๖๐๕,๐๕๐
๑๓	นาง	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๕๓ ๐๑ ๓๑๑ ๐๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๒๕๓ ๐๑ ๓๑๑ ๐๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๖๐ (๒๙๖,๖๐๐*๑.๒)	-	-	๓๕๕,๓๖๐
๑๔	นายวิรัตน์ เพ็งสมภาร	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักบริหารบุคคล	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักบริหารบุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕๐,๐๐๐*๑.๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๕	นายชัยชนะ พรหมสมบัติ	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๕๕,๐๕๐ (๑๒๗,๖๐๐*๑.๒)	-	-	๑๕๕,๐๕๐
๑๖	นายจักรพันธ์ มณีเจริญ	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	๒๒๗,๙๐๐ (๑๘๕,๕๐๐*๑.๒)	-	-	๒๒๗,๙๐๐
๑๗	นางสาวปวีณา วงศิริ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๖,๓๖๐ (๑๕๕,๖๐๐*๑.๒)	-	-	๑๘๖,๓๖๐
๑๘	นางสาวจิตตานันท์ ทบลา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักจัดการทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการทั่วไป	-	๒๐๐,๒๕๐ (๑๖๖,๐๐๐*๑.๒)	-	-	๒๐๐,๒๕๐
๑๙	นายอภิวัฒน์ จันทร์ศิริ	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑๕๕,๙๕๐ (๑๒๖,๐๐๐*๑.๒)	-	-	๑๕๕,๙๕๐

๒๐	นางสาวปิยะพร เขียวประเสริฐ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕๐๐*๑๒)	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๑	นางสาวอมอร พรธธา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๖๖,๓๒๐ (๑๖๓๖๐*๑๒)	-	๑๖๖,๓๒๐
๒๒	กัญญาภัคดาแห่งใหม่	มาตรฐานกำหนดค่าแห่งใหม่	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕๐๐*๑๒)	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๓	นายวิวัฒน์ ชุมเงิน	ทักษะ	-	พนักงานช่างตามภารกิจ (มีทักษะ)	-	พนักงานช่างเทคนิคควบคุม(ระบบรักษาความปลอดภัย)	-	๑๖๘,๘๕๐ (๑๕๐๗๐*๑๒)	-	๑๖๘,๘๕๐
๒๔	นายสมชาย ประมาตศักดิ์	ทักษะ	-	นักกานการโรง	-	นักกานการโรง	-	๑๖๕,๗๒๐ (๑๓๘๑๐*๑๒)	-	๑๖๕,๗๒๐
๒๕	นายวัชรชัย ปราบพาส	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๗,๕๒๐ (๑๑๔๖๐*๑๒)	-	๑๓๗,๕๒๐
๒๖	นายวิชัย พละศักดิ์	ประเมินศักยภาพคอมพิวเตอร์	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐*๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายสมหวัง ชาวดี	มีชัยมีศักยภาพคอมพิวเตอร์	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐*๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายจักรี อุดมรวม	ประเมินศักยภาพคอมพิวเตอร์	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐*๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายอัครา พรหมพา	ทักษะ	-	พนักงานช่างเทคนิคควบคุม(รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	พนักงานช่างเทคนิคควบคุม(รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐*๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นางสาวสุพิศ กองชนิน	มีชัยมีศักยภาพคอมพิวเตอร์	-	พนักงาน	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐*๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	ว่าน	มาตรฐานกำหนดค่าแห่งใหม่	-	พนักงานช่างเทคนิคควบคุม (พนักงานขับรถรถเข็น)	-	พนักงานช่างเทคนิคควบคุม (พนักงานขับรถรถเข็น)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐*๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายฉกาพร เกิดพิริย	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	พนักงาน	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐*๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นางสุริน ดวงศรี เขียวเกษม	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๕๐๒ ๐๐๑	กองคลัง	ผู้ชำนาญการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ผู้ชำนาญการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๕๐๒ ๐๐๑	๔๒๖,๑๖๐ (๓๕๖๘๐*๑๒)	๔๒๖,๑๖๐	๔๕๘,๑๖๐ (๓,๕๐๐*๑๒)
๓๔	นางศุภมาสพร ทรัพย์ทิศา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๕๐๒ ๐๐๒	กองคลัง	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๕๐๒ ๐๐๒	๔๘๓,๑๒๐ (๔,๕๐๐*๑๒)	๔๘๓,๑๒๐	๕๓๕,๑๒๐ (๔,๕๐๐*๑๒)
๓๕	นางสาววาสนา พิชยงศ์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๕๐๓ ๐๐๑	กองคลัง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๕๐๓ ๐๐๑	๑๖๖,๓๒๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	๑๖๖,๓๒๐	๑๖๖,๓๒๐
๓๖	ว่าน	มาตรฐานกำหนดค่าแห่งใหม่	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๕๐๔ ๐๐๑	กองคลัง	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๕๐๔ ๐๐๑	๑๖๖,๓๒๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	๑๖๖,๓๒๐	๑๖๖,๓๒๐
๓๗	ว่าน	มาตรฐานกำหนดค่าแห่งใหม่	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๕๐๕ ๐๐๒	กองคลัง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๕๐๕ ๐๐๒	๒๒๗,๙๐๐ (๒,๕๘๕*๑๒)	๒๒๗,๙๐๐	๒๒๗,๙๐๐
๓๘	ว่าน	มาตรฐานกำหนดค่าแห่งใหม่	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๕๐๓ ๐๐๑	กองคลัง	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๕๐๓ ๐๐๑	๒๒๗,๙๐๐ (๒,๕๘๕*๑๒)	๒๒๗,๙๐๐	๒๒๗,๙๐๐
๓๙	ว่าน	มาตรฐานกำหนดค่าแห่งใหม่	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๕๐๔ ๐๐๑	กองคลัง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๕๐๔ ๐๐๑	๒๒๗,๙๐๐ (๒,๕๘๕*๑๒)	๒๒๗,๙๐๐	๒๒๗,๙๐๐
๔๐	ว่าน	มาตรฐานกำหนดค่าแห่งใหม่	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๕๐๕ ๐๐๑	กองคลัง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๕๐๕ ๐๐๑	๒๒๗,๙๐๐ (๒,๕๘๕*๑๒)	๒๒๗,๙๐๐	๒๒๗,๙๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรการบริหารส่วนตำบลด้านศรีสสุข จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องรับกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มปะทะประยุตองค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น แะสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

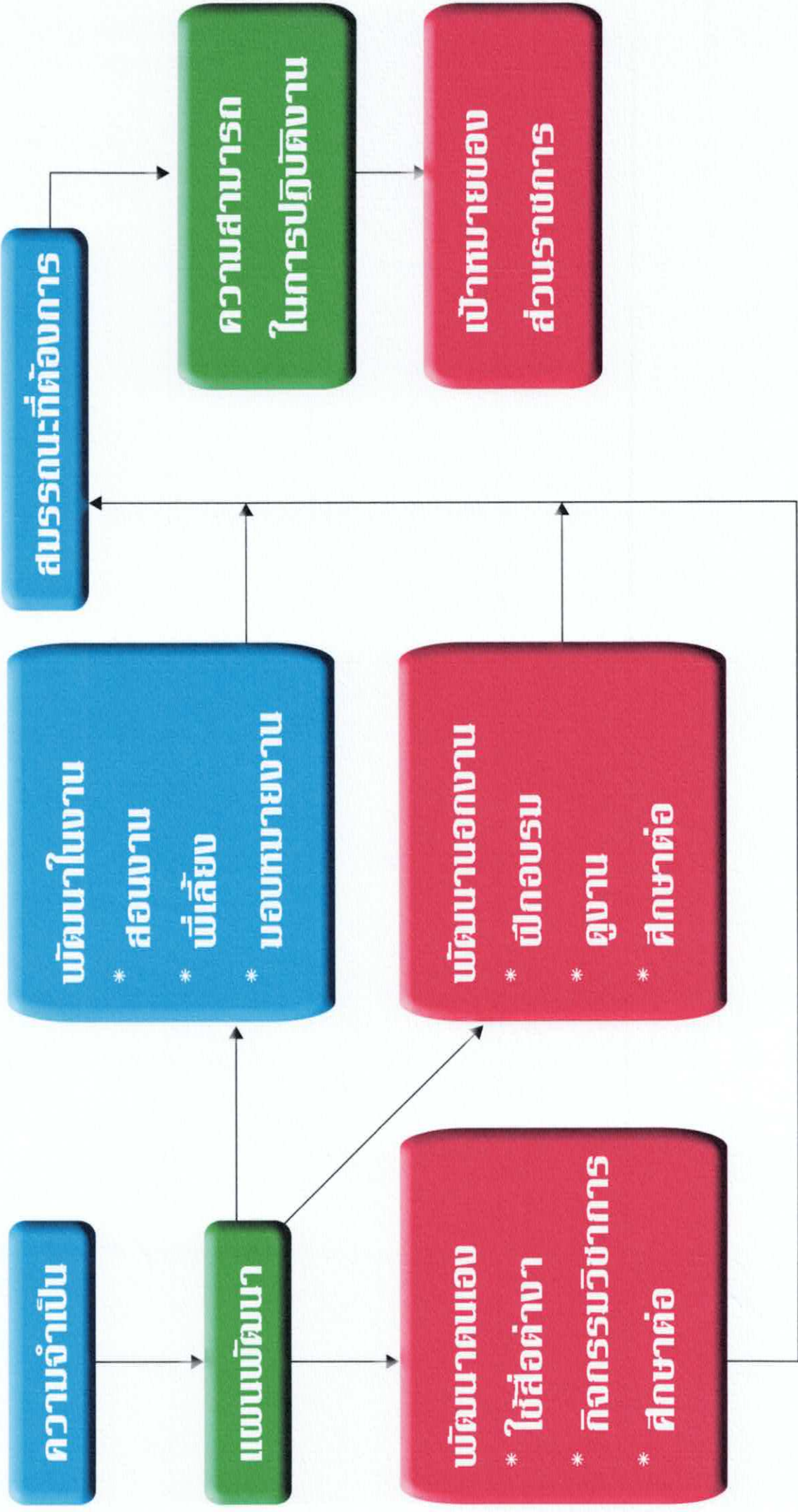
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และเปิดเผยข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

แผนปฏิบัติการดำเนินงานพัฒนาข้าราชการ อต. ด้านครูสุข



ภาคผนวก



โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข
แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยจัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผน ไว้ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจรจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย จึงแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๙ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๘ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ เอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุก ประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วย จัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งาน ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปี และ ประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย จึงแบ่งส่วน ราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนารายได้
- ๒.๓ งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓ กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดลองคุณภาพวัสดุ งานจัดทำ ทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมแซมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุม อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมแซม บำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุน เครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ จึงแบ่ง ส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

- ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๒ งานควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานผังเมือง
- ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา
- ๓.๕ งานสาธารณูปโภค

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ วิจัยและ พัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาตาม มาตรฐานของสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะ

/เกี่ยวกับ...

เกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรอง เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการศึกษาเพื่อนำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จึงแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๕.หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลงานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย จึงแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน ดังนี้

๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ



(นายอชิรพัฒน์ สิงห์ทรายขาว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข
เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

โดยเป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลในวาระการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ ให้แก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ ทั้งนี้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๙ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงประกาศว่าองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ลงชื่อ

(นายอชิรพัฒน์ สิงห์ทรายขาว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ .อนต.ด่านศรีสุข (สำนักปลัด อบต.) โทร.(๐๔๒) ๔๑๔๘๐๑.....
ที่ นค.๗๕๒๑๑/๔๕๗.....วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.....
เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....
เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

๑. เรื่องเดิม

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงเพิ่มเติม ประจำเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. ข้อเท็จจริง

ด้วยคณะกรรมการมีหน้าที่ร่วมกันปรับปรุงแก้ไขจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงเพิ่มเติม ประจำเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยกำหนดจำนวน และตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

๓. ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕

๔. เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ให้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงเพิ่มเติม ประจำเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ จึงเห็นควรพิจารณาอนุมัติ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติเพื่อดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ)

(นายวิศรุต เฟ็งสมภาร)
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

ความคิดเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นางจิตสิตา คุณสา)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

ความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นายสุทธิพงษ์ เสมอสาย)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

ความคิดเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

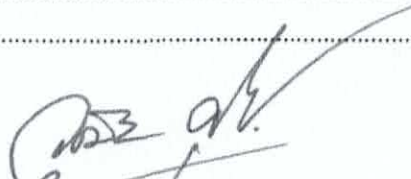
() อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ

เพราะ

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นายวุฒิธรจักร อุปฮาด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข
ที่ ๑๐๔๒/๒๕๖๗
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงเพิ่มเติม ประจำปีเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๕๐) ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงเพิ่มเติม ประจำปีเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ
๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ร่วมกันปรับปรุงแก้ไขจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงเพิ่มเติม ประจำปีเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗โดยกำหนดจำนวน และตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข แล้วนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดหนองคาย) ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(ลงชื่อ)

(นายวุฒิธจักร อุปฮาด)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข
ที่ ๑๐๔๒/๒๕๖๗
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงเพิ่มเติม ประจำปีเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๕๐) ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงเพิ่มเติม ประจำปีเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ
๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ร่วมกันปรับปรุงแก้ไขจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงเพิ่มเติม ประจำปีเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗โดยกำหนดจำนวน และตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพาบบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข แล้วนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดหนองคาย) ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(ลงชื่อ)

(นายวุฒิธิจักร อุปฮาด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

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



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... อบต.ด่านศรีสุข (สำนักปลัด อบต.) โทร. (๐๔๒) ๔๑๔๘๐๑.....

ที่..... นค.๗๕๒๐๑/๔๕๗..... วันที่..... ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.....

เรื่อง..... ขอเชิญประชุมปรับปรุงเพิ่มเติมแผนอัตรากำลัง.....

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สิ่งที่ส่งมาด้วย - คำสั่ง อบต.ด่านศรีสุข ที่ ๑๐๔๒/๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ได้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปแล้วนั้น

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๕๐ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อปรึกษาหารือถึงแนวทางการปฏิบัติ ในวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาเข้าร่วมการประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

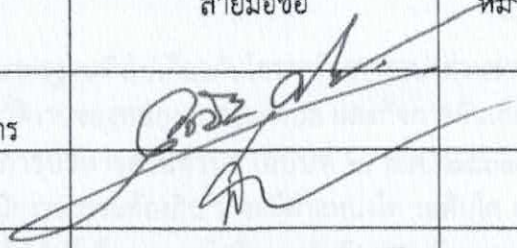

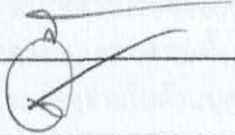

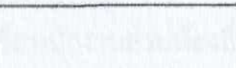
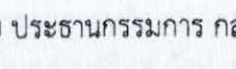
(ลงชื่อ)

(นายวุฒิชัยกร อุปฮาด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข อำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวุฒิจักร อุปฮาด	ประธานกรรมการ		
๒	นายสุทธิพงษ์ เสมอสาย	กรรมการ		
๓	นางสุริน ดวงศรี เยือกเย็น	กรรมการ		
๔	นางจิตติตา คุณสา	กรรมการ		
๕	นางสาวธารารัตน์ บุญสวย	เลขานุการ		
๖	นายวิศรุต เพ็งสมภาร	ผู้ช่วยเลขานุการ		

เปิดประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

นายวุฒิจักร อุปฮาด

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข ประธานกรรมการ กล่าวเปิดประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

(นายวุฒิจักร อุปฮาด)

- ในการประชุมครั้งนี้ เป็นการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อกำหนดกอง/สำนักใหม่ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

