



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙  
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข  
อำเภอลำโรงทาน จังหวัดสุรินทร์

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน ตามภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งต้องมีการจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนด ตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

มติ ก.บต.จังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข  
เมษายน ๒๕๖๘

## สารบัญ

### เรื่อง

### หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕ ✓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘ ✓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗ ✓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๖

### ภาคผนวก

๑. สำเนา มติ ก.อบต. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘
๒. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘
๓. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘
๔. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เรื่อง จัดพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘
๕. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
๖. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

\*\*\*\*\*

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์**

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๑.๔ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และ การบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการ ลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เพื่อให้ การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลัง ของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงาน ในปัจจุบัน ที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หาก ภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณา วางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบัน ไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการ เตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุรินทร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วม ในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้ง สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดี ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนแปลงอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป

จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ นั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุ จำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุ ของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่ง ที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการ นำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลัง ของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการ ทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผล เพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวน ตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของ แต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำ ผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

###### สภาพปัญหา

- ปัญหาการคมนาคม การขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ปัญหาการคมนาคม การขนส่งภายในหมู่บ้านไม่สะดวก
- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ
- ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้า
- ปัญหาการขยายเขตระบบประปา
- ปัญหาระบบประปาภายในหมู่บ้าน
- ปัญหาการสื่อสารไม่สะดวก เช่น หมู่บ้านไม่มีโทรศัพท์สาธารณะใช้

###### ความต้องการ

- ต้องการให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุง และซ่อมแซมถนนระหว่างหมู่บ้าน
- ต้องการให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุง และซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้าน
- ต้องการให้มีการติดตั้ง ขยาย และซ่อมแซมกิ่งโคมไฟฟ้าสาธารณะ
- ต้องการให้มีการขยายเขตไฟฟ้า
- ต้องการให้มีการขยายเขตระบบประปา
- ต้องการให้มีระบบประปาหมู่บ้าน
- ต้องการให้มีโทรศัพท์ใช้ทุกครัวเรือน

##### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

###### สภาพปัญหา

- ปัญหาการประกอบอาชีพ การมีงานทำในหมู่บ้าน
- ปัญหาการอพยพแรงงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ปัญหาการประกอบอาชีพเสริม
- ปัญหาการวางตัว หรือการรวมกลุ่มของเกษตรกร
- ปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ ไม่มีตลาดรองรับสินค้าที่ผลิต
- ปัญหาการขาดแคลนเงินทุนเพื่อสนับสนุนการผลิต

###### ความต้องการ

- ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพหลังฤดูทำนา
- ต้องการให้มีการสร้างงานเพื่อมิให้แรงงานอพยพไปถิ่นอื่น
- ต้องการให้มีการช่วยเหลือในการรวมตัวหรือรวมกลุ่มของเกษตรกร
- ต้องการให้มีการส่งเสริมการเกษตรฤดูแล้ง
- ต้องการให้มีการส่งเสริมความรู้ด้านการเพิ่มผลผลิตการเกษตร
- ต้องการให้มีการสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ต้องการให้มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลการผลิตและการจำหน่าย

### ๓. ด้านแหล่งน้ำ

#### สภาพปัญหา

- ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค- บริโภค ในฤดูแล้ง
- ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านและประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอต่อความต้องการ

#### ความต้องการ

- ต้องการให้มีการขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรเดิมที่ตื้นเขิน
- ต้องการขุดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรเพิ่มเติม
- ต้องการให้มีการขยายระบบประปาหมู่บ้านและประปาส่วนภูมิภาค

### ๔. ด้านสาธารณสุข และการอนามัย

#### สภาพปัญหา

- ปัญหาด้านความรู้ และแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ปัญหาการควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ
- ปัญหาการควบคุมและป้องกันโรคไม่ติดต่อ
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

#### ความต้องการ

- ต้องการให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับด้านสาธารณสุข
- ต้องการให้มีการควบคุมและการป้องกันโรคติดต่อ
- ต้องการให้มีการควบคุมและการป้องกันโรคไม่ติดต่อ
- ต้องการให้มีการบริการทางสาธารณสุขให้ทั่วถึง
- ต้องการให้มีการควบคุมและป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

### ๕. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

#### สภาพปัญหา

- ปัญหาระดับการศึกษา และอัตราการเรียนต่อ (ขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ)
- ปัญหาการให้ความรู้ภาคีรัฐ
- ปัญหาการส่งเสริมด้านกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน
- ปัญหาการอนุรักษ์ ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี
- ปัญหาด้านบุคลากร การจัดการศึกษาและวัสดุ ครุภัณฑ์การศึกษา

#### ความต้องการ

- ต้องการให้ประชาชนมีระดับการศึกษาสูงขึ้นและมีอัตราการเรียนต่อเพิ่มขึ้น
- ต้องการให้รัฐเพิ่มพูนความรู้แก่ประชาชน
- ต้องการให้มีการพัฒนาทางการศึกษาทุกระดับ
- ต้องการให้มีการฟื้นฟู ส่งเสริม สนับสนุนวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ต้องการให้มีการส่งเสริมด้านกีฬาเพิ่มขึ้น
- ต้องการให้มีบุคลากรผู้รับผิดชอบทางการศึกษาให้เพียงพอตามความจำเป็น
- ต้องการให้บุคลากรทางการศึกษา ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ

## ๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### สภาพปัญหา

- ปัญหาคุณภาพดิน
- ปัญหาป่าไม้
- ปัญหาการกำจัดขยะ
- ปัญหาการปรับปรุงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ความต้องการ

- ต้องการให้มีการให้ความรู้ เรื่องการใช้ดินให้เกิดประโยชน์
- ต้องการให้มีการปลูกป่าทดแทน
- ต้องการให้มีการปลูกไม้ยืนต้น ไม้ผล ไม้ประดับ ไม้เศรษฐกิจพื้นที่เพิ่มขึ้น
- ต้องการให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ในตำบล
- ต้องการให้มีการให้ความรู้ การอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

## ๗. ด้านสังคม

### สภาพปัญหา

- ปัญหายาเสพติด
- ปัญหาการลักทรัพย์ โจรกรรม
- ปัญหาการขาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ปัญหาเด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุ ขาดการดูแลเอาใจใส่
- ปัญหาความเข้าใจ ค่านิยม และทัศนคติที่ผิด
- ปัญหาประชาชนขาดความรู้ด้านคุณภาพชีวิต
- ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ปัญหาการอพยพแรงงาน
- ปัญหาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ความต้องการ

- ต้องการให้มีการป้องกันยาเสพติด
- ต้องการให้มีการป้องกันการลักทรัพย์ โจรกรรม
- ต้องการมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกหมู่บ้าน
- ต้องการให้มีการเอาใจใส่เด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุมากขึ้น
- ต้องการให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านต่างๆ
- ต้องการให้ประชาชน มีความรู้คุณภาพชีวิตมากขึ้น
- ต้องการให้มีการป้องกัน ช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัย

## ๘. ด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

### สภาพปัญหา

- ปัญหาบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
- ปัญหาประชาชนขาดความเข้าใจในระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ปัญหาการติดต่อราชการกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- ปัญหาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มี ความชำนาญงานที่ปฏิบัติ
- ปัญหาประชาชนให้ความสำคัญกับการเมืองน้อย
- ปัญหางบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ปฏิบัติราชการไม่เพียงพอ
- ปัญหาชุมชนขาดความเข้มแข็งและความร่วมมือในชุมชน

### ความต้องการ

- ต้องการให้มีบุคลากรปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้น
- ต้องการให้ประชาชนมีการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล และมีความเข้มแข็งของชุมชน
- ต้องการให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการฝึกอบรมสัมมนาแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ต้องการให้มีงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ เพียงพอต่อการปฏิบัติงานราชการ

### **๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุชนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุชน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุชนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุชน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนในการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชน ให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุชนนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลศรีสุชนคือ “คุณภาพชีวิตดี เศรษฐกิจเด่น เน้นเกษตรอินทรีย์ และการบริหารจัดการดี แบบมีส่วนร่วม” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีมีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลศรีสุชนเป็นตำบลที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลศรีสุชน ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณสุขปลอดภัยอย่างทั่วถึง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในด้านการเมืองการปกครอง

ในการดำเนินงานตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุชน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑) แห่ง พรบ.สภาตำบลฯ)
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑) แห่ง พรบ.สภาตำบลฯ)
- (๓) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒) แห่ง พรบ.สภาตำบลฯ)
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐) แห่ง พรบ.สภาตำบลฯ)
- (๕) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓) แห่ง พรบ.สภาตำบลฯ)
- (๖) การสาธารณสุขบริโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔) แห่ง พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๗) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕) แห่ง พรบ.กำหนดแผนฯ)

#### จุดแข็ง (Strength)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานนี้ ตำบลศรีสุขมีเส้นทางหลักคือ ถนนสายสำโรงทาบ-โนนนารายณ์-รัตนบุรี มีลักษณะเป็นถนนลาดยาง ทำให้การเดินทางติดต่อระหว่างคนในพื้นที่กับอำเภอสำโรงทาบและอำเภอใกล้เคียงได้รับความสะดวกสบาย รวดเร็ว และภายในตำบลศรีสุข มีถนนติดต่อกันระหว่างหมู่บ้านทำให้มีความสะดวก รวดเร็ว

๒. มีเส้นทางคมนาคม ซึ่งทำให้การขนส่งสินค้าทางการเกษตรมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น มีสถานที่ราชการ ศาสนสถาน และองค์กรชุมชนต่างๆ เพิ่มมากขึ้น

#### จุดอ่อน (Weak)

๑. การบริหารและจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ เพื่ออุปโภคบริโภค ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม ยังขาดแคลนงบประมาณที่จะสนับสนุนอย่างเพียงพอ ต้องเน้นด้านการจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้ได้ระดับมาตรฐาน เนื่องจากที่ผ่านมาเน้นการหวังผลประโยชน์ของแต่ละหมู่บ้านเป็นหลักควรมุ่งเน้นที่จะจัดระบบพัฒนาเส้นทางภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล การพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่และขนาดเล็กให้ได้มาตรฐานอย่างจริงจัง

๒. ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ ต่อการขยายตัวของชุมชน และแหล่งน้ำประปาสำหรับผลิตประปาดื่มกิน ทำให้ปริมาณน้ำประปามีน้อย ไหลไม่สะดวก และการผลิตประปายังด้อยคุณภาพ

#### โอกาส (Opportunity)

การบุกเบิกเส้นทางคมนาคมเส้นทางใหม่ ๆ เพื่อรองรับการขนส่งสินค้าทางการเกษตรค่อนข้างสะดวก เพราะประชาชนหรือเจ้าของที่ดินมีความพร้อมและยินยอมให้มีการตัดเส้นทางเพื่อทำถนน จึงถือเป็นโอกาสที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขที่จะพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ดีและมีประสิทธิภาพในการให้บริการยิ่งขึ้น

#### อุปสรรค (Threat)

การระบายน้ำเสียของชุมชนไม่ดีเท่าที่ควร เมื่อถึงฤดูฝนน้ำท่วมเส้นทางและไม่มีแหล่งระบายน้ำเสียของชุมชน

### ๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖) แห่ง พรบ.สภาตำบลฯ)
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓) แห่ง พรบ.สภาตำบลฯ)
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓) แห่ง พรบ.สภาตำบลฯ)
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐) แห่ง พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒) แห่ง พรบ.กำหนดแผนฯ)

- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕) แห่ง พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙) แห่ง พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๘) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๑๖ (๑๙) แห่ง พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๙) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) แห่ง พรบ.กำหนดแผนฯ)

#### จุดแข็ง (Strength)

ด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนตำบลศรีสุข เป็นสังคมชนบทที่มีความเป็นอยู่แบบครอบครัวใหญ่ มีวงศาคณะญาติ มีความอบอุ่น การดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย และอยู่แบบดั้งเดิม มีความสุขตามอัตภาพ

#### จุดอ่อน (Weak)

การรักษาคุณภาพชีวิตในแง่ของโรคติดต่อ การบริโภคที่ถูกสุขลักษณะ การพักผ่อนหย่อนใจ การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรม การให้โอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาสยังเป็นปัญหาสำหรับผู้บริหารในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติ เนื่องจากค่านิยม ทศนคติ การไม่รู้ทางด้านวิชาการยังมีความสนใจน้อยมาก และเป็นวัฒนธรรมการบริโภคหรือการดำรงชีวิตที่ปรับเปลี่ยนได้ยาก

#### โอกาส (Opportunity)

หน่วยงานที่รับผิดชอบเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนในพื้นที่มากขึ้น

#### อุปสรรค (Threat)

ประชาชนให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตน้อย

๕.๓ ด้านการจัดการระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

#### จุดแข็ง (Strength)

เนื่องจากตำบลศรีสุขเป็นชุมชนขนาดเล็ก จำนวน ๘ หมู่บ้าน ชาวบ้านอยู่กันแบบสันติจึงไม่เป็นปัญหามากนักสำหรับการจัดระเบียบชุมชนและสังคม

#### จุดอ่อน (Weak)

ยังมีความคุ้นเคยในค่านิยมแบบเก่า จึงไม่ค่อยมีวินัยในตนเองตามนิสัยคนไทยที่ชอบอยู่อย่างสบายๆคือไทยแท้จึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีวินัยที่ดีขึ้น

#### โอกาส (Opportunity)

ประชาชนในชุมชนอยู่อาศัยกันแบบพี่น้อง เครือญาติ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการสอดส่องดูแลช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ

#### อุปสรรค (Threat)

ประชาชนยังไม่ค่อยให้ความสำคัญในการดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ/ให้ความสำคัญน้อย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖) แห่ง พรบ.สภาตำบลฯ)
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕) แห่ง พรบ.สภาตำบลฯ)
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร(มาตรา ๖๘ (๗) แห่ง พรบ.สภาตำบลฯ)
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐) แห่ง พรบ.สภาตำบลฯ)
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒) แห่ง พรบ.สภาตำบลฯ)
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑) แห่ง พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖) แห่ง พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗) แห่ง พรบ.กำหนดแผนฯ)

#### จุดแข็ง (Strength)

ตำบลศรีสุขมีวัตถุดิบจำนวนมากโดยเฉพาะทางด้านการเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี จึงมีความเป็นไปได้ที่จะส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนได้ดียิ่งขึ้น

#### จุดอ่อน (Weak)

ยังขาดงบประมาณในการสนับสนุนวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน ขาดการส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

#### โอกาส (Opportunity)

ตำบลศรีสุขมีวัตถุดิบจำนวนมาก โดยเฉพาะทางด้านการเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี

#### อุปสรรค (Threat)

การรวมกลุ่มของประชาชนในพื้นที่ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร เป็นเพียงการรวมกลุ่มเฉพาะกิจเพื่อหวังให้ได้รับการสนับสนุนในลักษณะเป็นเงินทุนเมื่อได้เงินลงทุนแล้ว นำไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ไม่ดำเนินการตามภารกิจของกลุ่ม ทำให้กลุ่มขาดความเข้มแข็งและไม่ยั่งยืนเท่าที่ควร

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗) แห่ง พรบ.สภาตำบลฯ)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒) แห่ง พรบ.สภาตำบลฯ)
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒) แห่ง พรบ.กำหนดแผนฯ)

#### จุดแข็ง (Strength)

มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ทั้งแหล่งน้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง

#### จุดอ่อน (Weak)

ไม่มีการร่วมมือหรือช่วยกัน บำรุงรักษา ต่างคนต่างทำ ขาดการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงานของรัฐเท่าที่ควร ขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากร ธรรมชาติอย่างถูกวิธี

### โอกาส (Opportunity)

สภาพพื้นที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่มีพื้นที่ราบลุ่ม จึงเหมาะแก่การพัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตร เช่น การทำเกษตรแบบผสมผสาน การใช้ปุ๋ยชีวภาพ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะตอบสนองนโยบายตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และนโยบายรัฐบาล เส้นทางคมนาคมค่อนข้างสะดวกสบาย และเส้นทางหลักในการเดินทางติดต่อกับอำเภอและจังหวัด

### อุปสรรค (Threat)

พื้นที่ตำบลมักประสบภัยแล้งในช่วงหน้าแล้ง ประชาชนจึงไม่สามารถปลูกพืชอายุสั้นในช่วงหน้าแล้งได้ แต่พอถึงหน้าฝนน้ำก็ท่วมทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘) แห่ง พรบ.สภาตำบลฯ)
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕) แห่ง พรบ.สภาตำบลฯ)
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) แห่ง พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘) แห่ง พรบ.กำหนดแผนฯ)

### จุดแข็ง (Strength)

ตำบลศรีสุขมีพื้นฐานทางประเพณี วัฒนธรรมแบบดั้งเดิมที่สืบทอดกันมานาน ทั้งยังมีกิจกรรมที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลงเหลืออยู่ที่ต้องสืบทอดต่อไป

### จุดอ่อน (Weak)

เยาวชนคนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับการสืบสานประเพณีน้อยลง ประกอบกับขาดงบประมาณในการสนับสนุนอย่างเพียงพอ

### โอกาส (Opportunity)

เยาวชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเล่นกีฬา จึงเหมาะที่จะส่งเสริมให้เยาวชนหันมาเล่นกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคีในชุมชน ทำให้เยาวชนห่างไกลยาเสพติด

### อุปสรรค (Threat)

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมสืบสานประเพณีหรือวัฒนธรรมกับหน่วยงานของรัฐน้อย
๒. กระแสตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของเยาวชนในพื้นที่ ทำให้เยาวชนรับเอาค่านิยมแบบตะวันตกเข้ามาในการดำเนินชีวิตแบบตะวันตกมากขึ้น สัมวิถีชีวิตและขาดความพอเพียงและกลายเป็นสังคมบริโภคนิยมซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙) แห่ง พรบ.สภาตำบลฯ)
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖) แห่ง พรบ.กำหนดแผนฯ)
- (๓) ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรืออาจร้องขอให้รัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นดำเนินงานแทน ตามอำนาจหน้าที่ (มาตรา ๒๑ วรรคสอง แห่ง พรบ.กำหนดแผนฯ)

### จุดแข็ง (Strength)

ตำบลศรีสุขมีบุคลากรที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการและมีการดำเนินการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่

### จุดอ่อน (Weak)

๑. งบประมาณในการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามอำนาจหน้าที่ไม่เพียงพอ

๒. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการเมืองน้อยทำให้การประสานงานในเรื่องต่างๆระหว่างประชาชนและองค์กรภาครัฐไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร

### โอกาส (Opportunity)

หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาส่วนร่วมในการดำเนินงาน

### อุปสรรค (Threat)

งบประมาณมีจำนวนจำกัด

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วจึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาและส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิต

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ๑๙ อัตรา พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ๔ อัตรา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑๐ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

**การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข (ระดับตัวบุคลากร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>๓. มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนมีความคาดหวังในการทำงานของ อบต.</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและมีกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. งบประมาณมีจำกัดทำให้เกิดปัญหาหากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโท เพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ</li> </ol>

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานสาธารณสุข	<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> <b>๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานสาธารณสุข
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	<b>๒. กองคลัง</b> <b>๑. กลุ่มงานการเงินและบัญชี</b> ๑.๑ งานบริหารงานคลัง ๑.๒ งานการเงินและบัญชี <b>๒. กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน</b> ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานกิจการโรงเรียน ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานกิจการโรงเรียน ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล	<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ อบต. และเพื่อให้การบริหารงานของ อบต. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เพิ่ม/ลด			
<b>ปลัด/รองปลัด อบต. (๐๐)</b>								
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

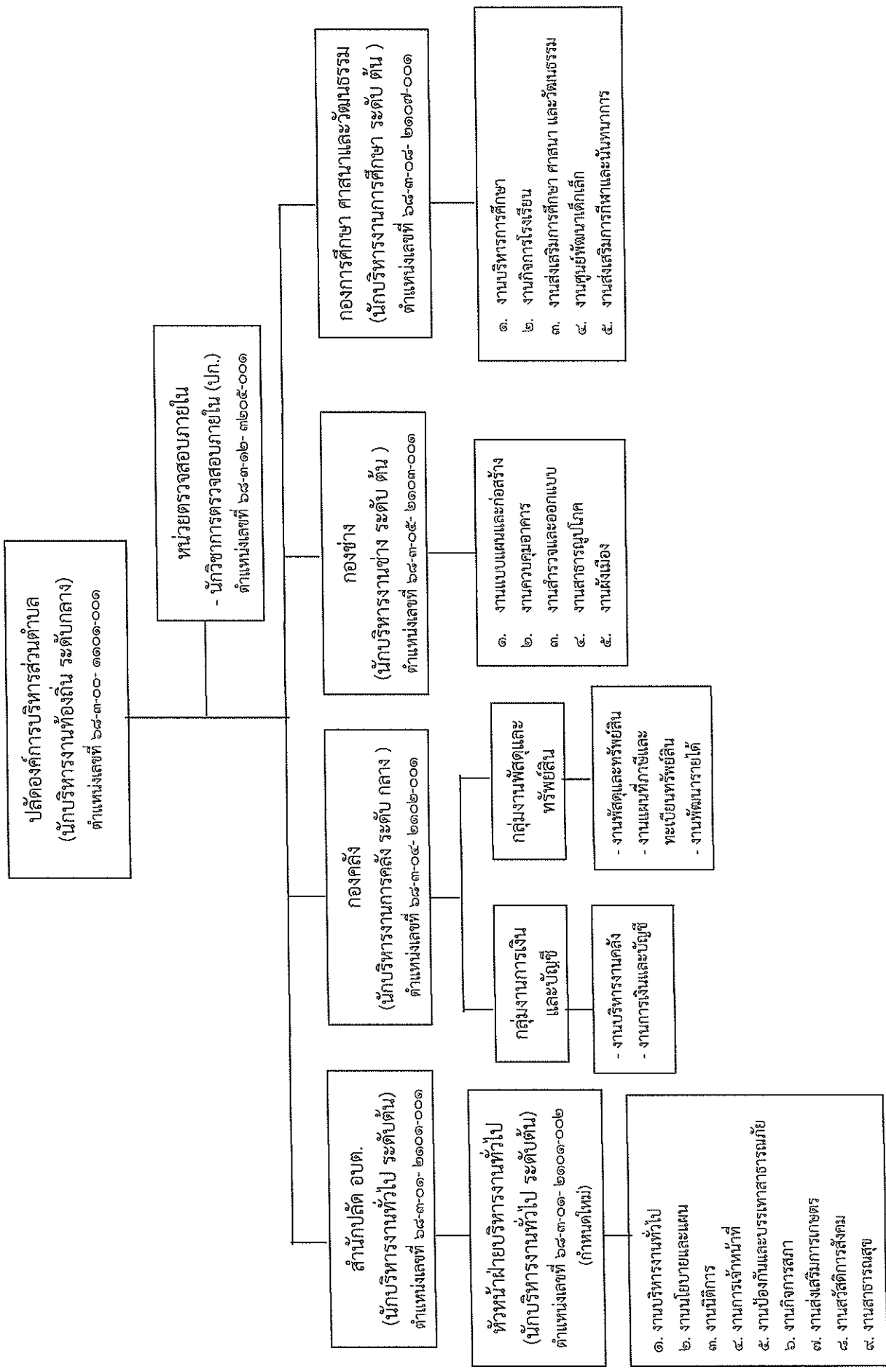
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		กองคลัง (๐๔)						
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีสุข								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔๓</b>	<b>๔๓</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>-</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	



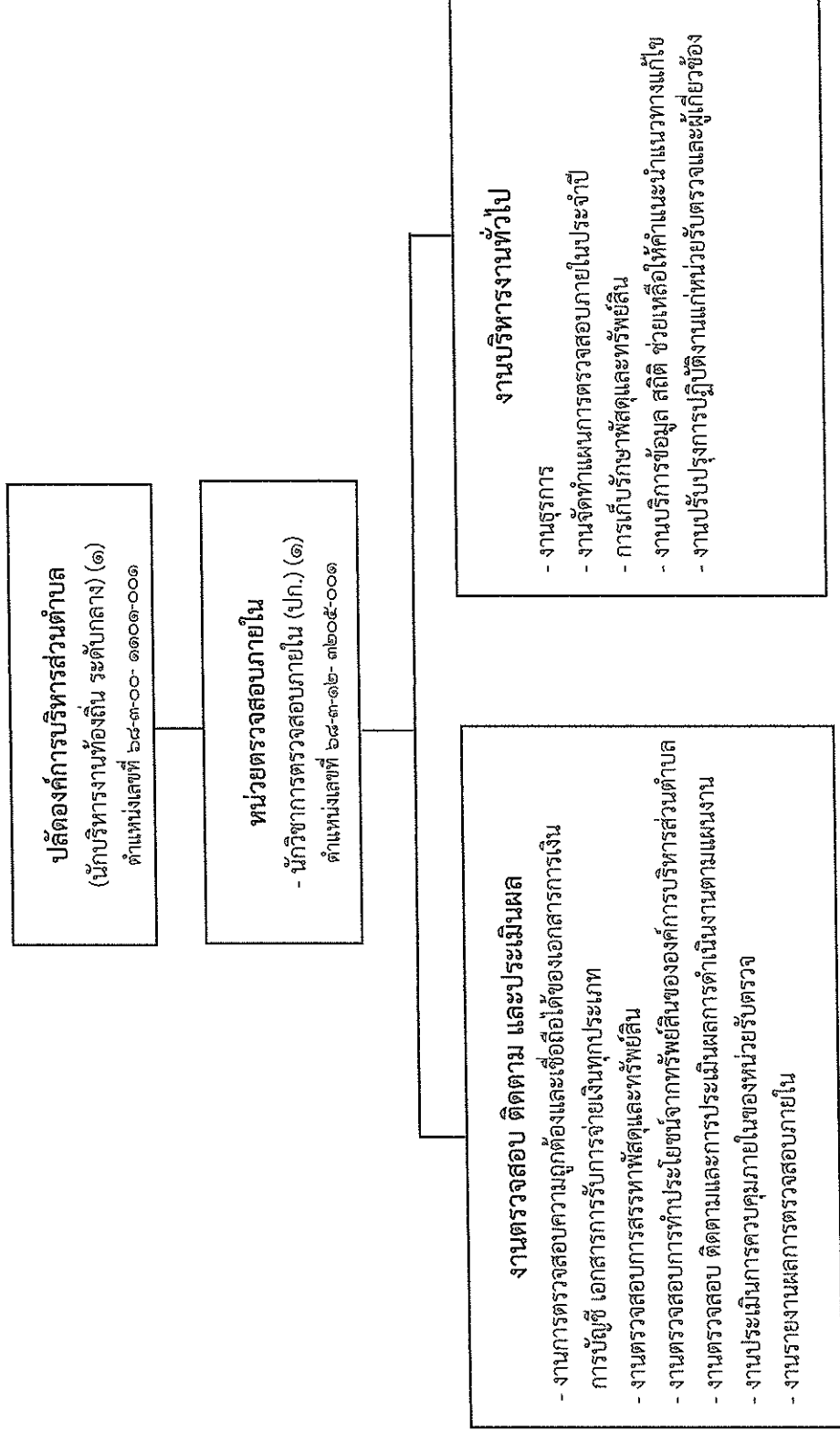


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

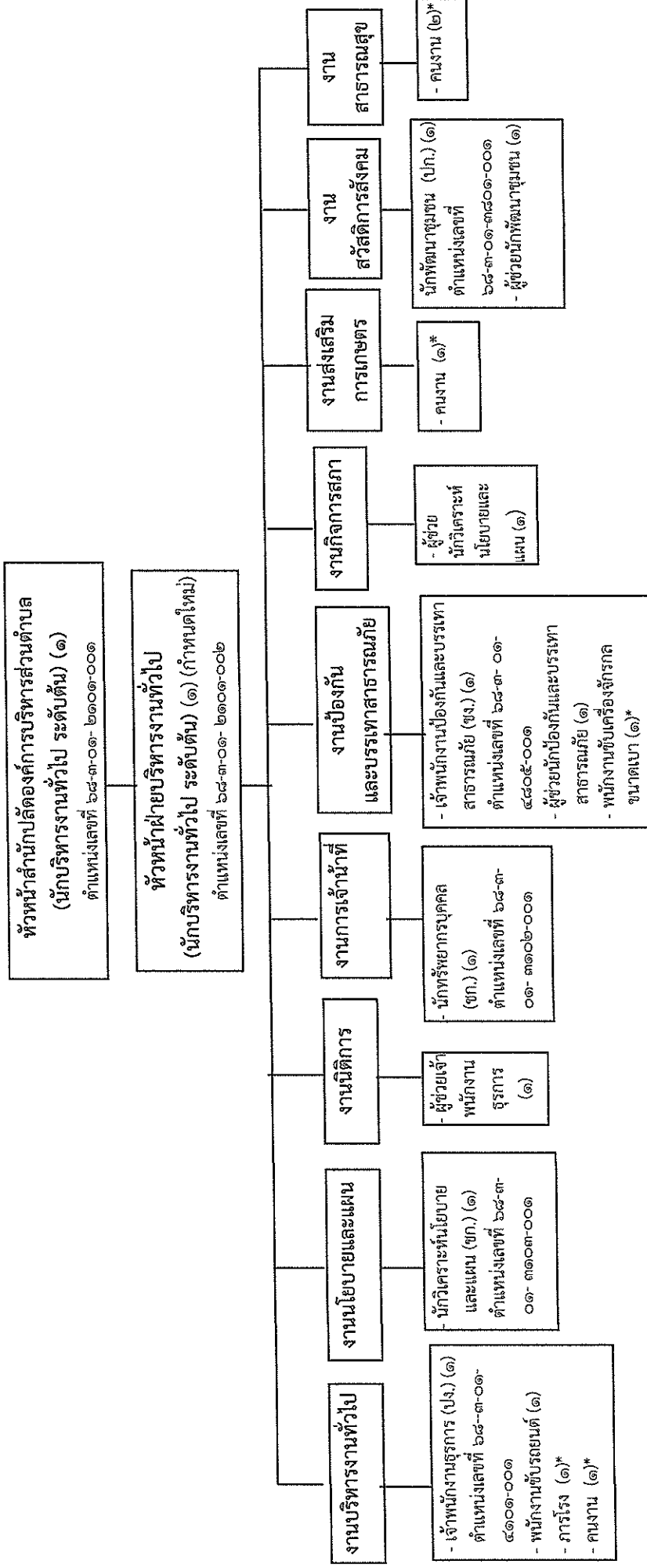


โครงสร้างหน่วยงานภายใน



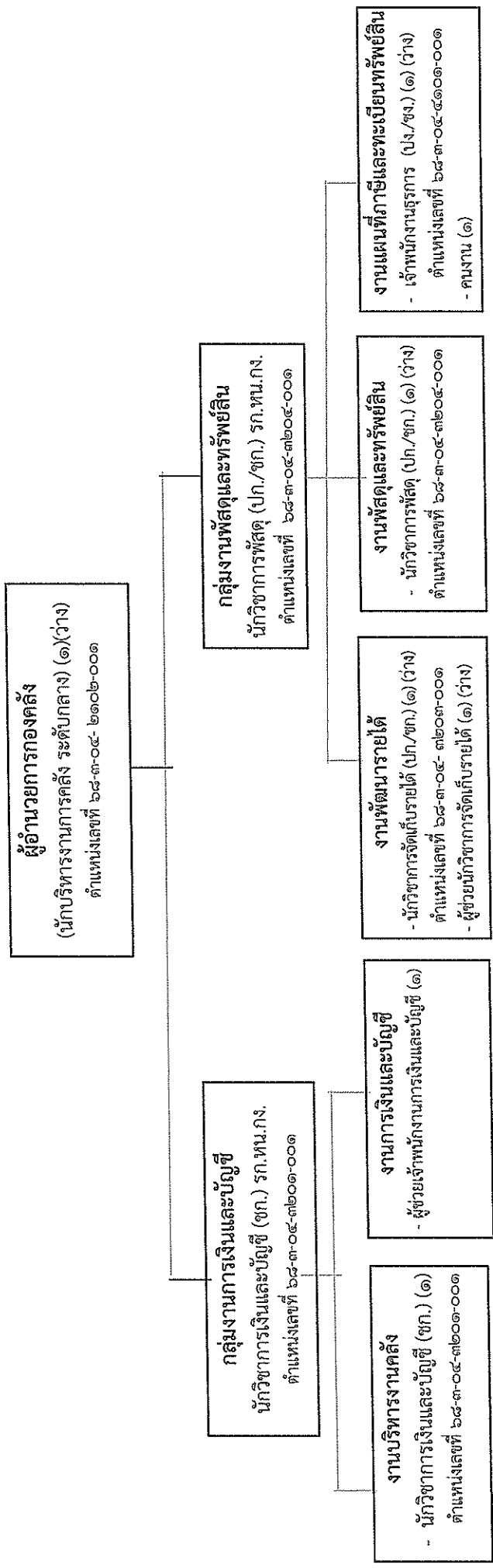
ระดับ	วิชาการ		พนักงานจ้าง		รวม
	ปก.	ชก.	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑

โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข



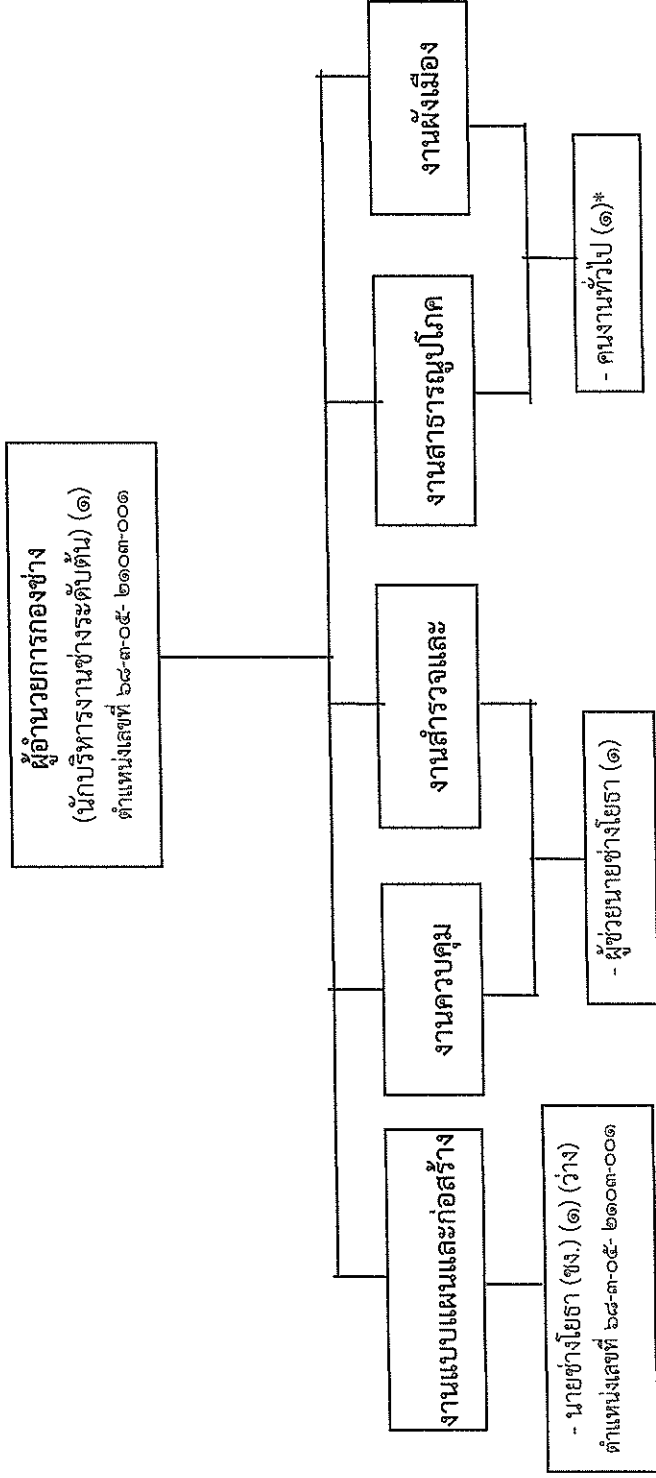
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	ต้น (ว่าง)	กลาง	ป.ก./ข.ก.	ป.ก.	ข.ก.	ช.ข.	ช.ข.	ข.ช.		ป.ช.	ป.ช.		ภ.ภ.ก.จ. (ทักษะ)	ทั่วไป*
จำนวน	๑	-	-	-	๑	๒	-	-	-	๑	๑	๔	๑	๖	๑๘

โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข



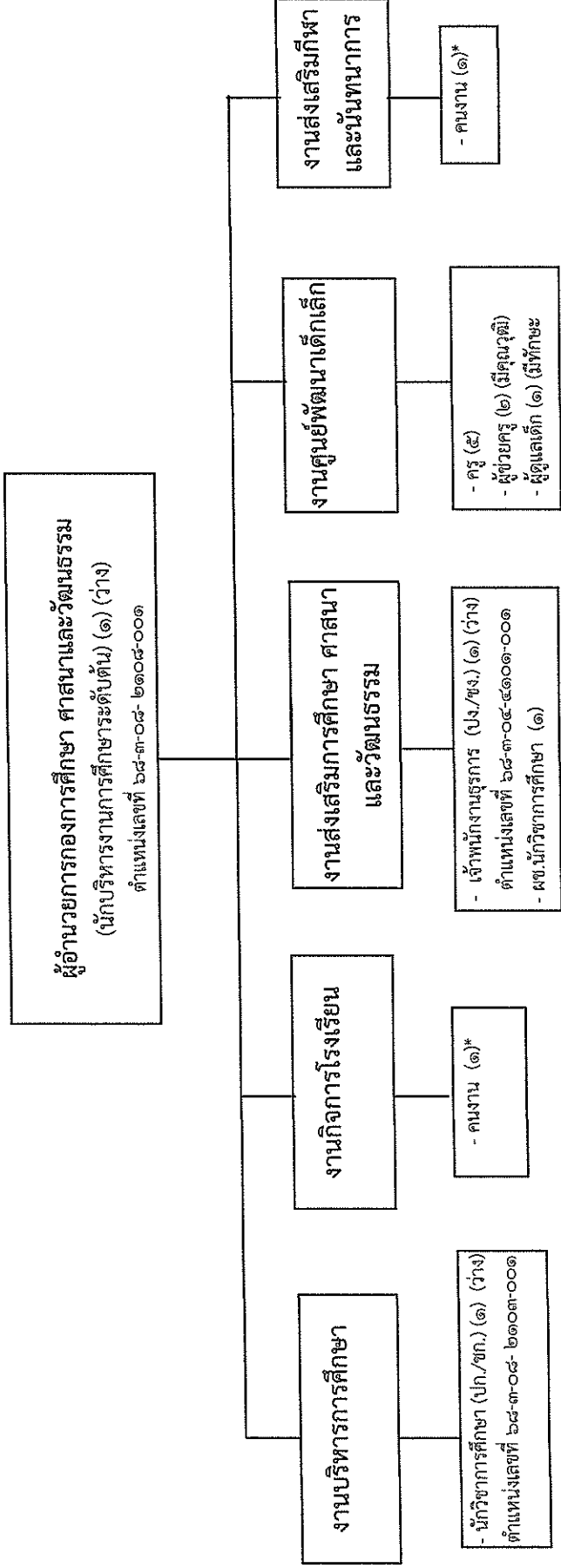
ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ตุลาการ ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	ปก./ชก. (ว่าง)	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง./ชง. (ว่าง)	ปง.		ชง.	อาวุโส		ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)
จำนวน	-	๑	๒	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๑	๘

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	ปก./ชก	ชพ.	พง/ชง.	ชง.		ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)		ทั่วไป*
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	๔

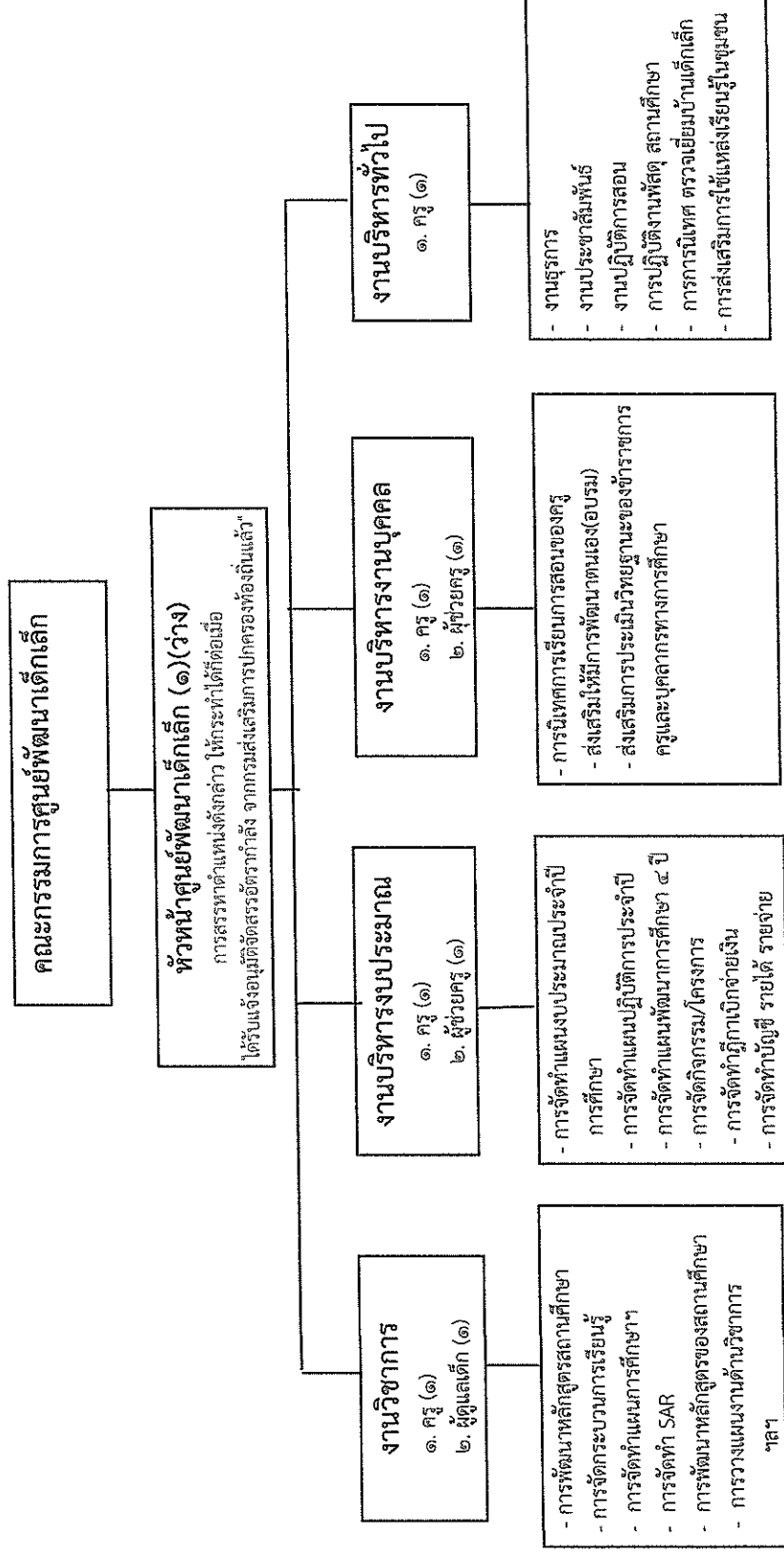
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	ป.ก./ช.ก.	ช.พ.	ป.ง./ช.ง.	ช.ง.	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	
จำนวน	๑	-	๑	-	-๑	-	๑	-	๒	๑	๖

ระดับ	สายงานการสอน			บุคลากรสนับสนุน			บุคลากรสนับสนุน		พนักงานจ้าง		รวม
	ครู (ว่าง)	ช.ก.	ช.พ.	ธุรการ/ บัณฑิต/ ชำนาญ	นักวิชาการ/ อำนวย ร.	คอมพิวเตอร์/ ไลบรารีศึกษา	สถานศึกษา (แม่บ้าน)	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	
จำนวน	๑	๒	๑	-	-	-	-	-	๒	๑	๕

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข



ระดับ	พ.น.ศพด.	สายงานการสอน		บุคลากรสนับสนุนการสอน		บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา		พนักงานจ้าง		รวม								
		ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ	ชพ.	ชข.	การเงินบัญชี /พัสดุ	ธุรการ/ บัญชี ชอยุต	โภชนากร/อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/ โดทท์คนศึกษา	ลูกจ้างประจำ		ภารกิจการ (คุณวุฒิ)	ภารกิจการ (ทักษะ)	ทั่วไป*					
	-	ครู (ว่าง)	ชก.	ชพ.	ชข.													
จำนวน	๑	๑	๒	๑	-	-	-	-	-	๒	๑	-	-	๘				

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานตลเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ สำนักปลัด อบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางชุตติกาญจน์ คงสุข	ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๖๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๖๘-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๗๕,๕๐๐ (๕๘,๒๐๐ X ๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	
สำนักปลัด อบต.												
๒	สืบริณฤกษ์ ผลเจริญ	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๘-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๒,๒๕๐ (๓๘,๕๒๐ X ๑๒)	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	
๓	-	-	-	-	-	๖๘-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่าย บริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	๓๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)		กำหนดใหม่
๔	นางธัญญารัตน์ โสณูช	บ.ร.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๖๘-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๖๘-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๓๖๒,๖๕๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒)	-		
๕	นางญานีศา สุระถาวร	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ขก.	๖๘-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ขก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ X ๑๒)	-		
๖	นายธีรวัฒน์ พลະพິทักษ์	ร.ป. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-		
๗	นายประวิทย์ เสาเลิศ	วท.บ (สถิติประยุกต์)	๖๘-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๘-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๕๘๐ X ๑๒)	-		
๘	จำเอกวุฒิวิทย์ กองณรงค์	ส่งเสริมการเกษตร และสหกรณ์บัณฑิต	๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ข.ง.	๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ข.ง.	๓๘๑,๑๒๐ (๓๑,๗๖๐ X ๑๒)	-	๓,๓๖๐ (๒๘๐ X ๑๒)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
๙	นางณัฐนิภา แสงณีย์	คช.บ. (คณิตฯ)	-	ผ.ช. นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผ.ช. นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๓๑๖,๕๖๐ (๒๖,๓๘๐ X ๑๒)	-	-	
๑๐	นายเดือน บุญไทย	วท.บ. (ก่อสร้าง)	-	ผ.ช. นักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผ.ช. นักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและรายการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ สำนักงานปลัด อบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินประจำตำแหน่ง				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>												
๑๑	นางสิริมันท์ สมอานา	สส.บ. (สังคมสงเคราะห์)	-	ผช..นักพัฒนาชุมชน	-	ผช..นักพัฒนาชุมชน	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x ๑๒)	-	-	-	-	-
๑๒	นางสาวอภิษฐา มีขำรี	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐x ๑๒)	-	-	-	-	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>												
๑๓	นายศิริวัฒน์ สมัญญา	นิติศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๕๔,๘๐๐ (๑๒,๙๐๐ X ๑๒)	-	-	-	-	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๑๔	นายสุรี จันทนอ	ม.๖	-	ภารโรง	-	ภารโรง	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-
๑๕	นางสาวสุธิชา บุญประกอบ	ค.บ. (พลศึกษา)	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-
๑๖	นายพิช สมัญญา	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-
๑๗	นายอรุณชัย สุมาลย์	ปวช. (ช่างเชื่อมโลหะแผ่น)	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-
๑๘	นายณัฐพล สุขเมือง	ปวส. (เทคนิคการผลิต)	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-
๑๙	นายวิระชัย คำสวัสดิ์	ม.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-

## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราคลังเดิม			กรอบอัตราคลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
<b>กองคลัง</b>												
๒๐	-	-	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	ปรับปรุงตำแหน่ง
๒๑	นางสาววิมล สุดาจันทร์ (รัฐประศาสนศาสตร์)	ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ x ๑๒)	-	-	
๒๒	-	-	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	
๒๓	-	-	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	
๒๔	-	-	-	-	-	๖๘-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	๒๘๗,๕๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	กำหนดใหม่
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>												
๒๕	-	-	-	ผ.ช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผ.ช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๒๖	นางกัญติยา มณีล้ำ (การบัญชี)	บ.บ. (การบัญชี)	-	ผ.ช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผ.ช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐ x ๑๒)	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๒๗	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงิน	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ				
<b>กองช่าง</b>														
๒๘	นายนครินทร์ แสงมี	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง)	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๔๖๘,๙๖๐ (๓๘,๖๘๐ x ๑๒)	-	-		
๒๙	-	-	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	-	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>														
๓๐	นายดำรงศักดิ์ นาคี	ปวส.(ก่อสร้าง)	ผช.นายช่างโยธา			ผช.นายช่างโยธา			-	๑๓๗,๖๐๐ (๑๔,๘๐๐ x ๑๒)	-	-		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>														
๓๑	นายเสถียร ภาคพรหม	ม.๖ (วิทยาศาสตร์)	คนงาน			คนงาน			-	๑๐๘,๐๐๐	-	-		

## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ กองการศึกษา ศาลา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
<b>กองการศึกษา ศาลา และวัฒนธรรม</b>												
๓๒	-	-	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๗,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	
๓๓	-	-	๖๘-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๖๘-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	
๓๔	-	-	๖๘-๓-๐๘-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๘-๓-๐๘-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๗,๗๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>												
๓๕	นางสาวพรณิภา นิลทัย	ค.บ. (สังคมศึกษา)	-	ผ.ช.นักวิชาการศึกษา		-	ผ.ช.นักวิชาการศึกษา		๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกองการศึกษา ศาลา และวัฒนธรรม</b>												
๓๖	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ อัตรากำลัง จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว
๓๗	-	-	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๐-๗๒๖	ครู		๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๐-๗๒๖	ครู					
๓๘	นางปภาภัทร์ แสนเลิศ	กศม. (บริหารการศึกษา)	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๐-๗๒๗	ครู		๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๐-๗๒๗	ครู					
๓๙	นางสาววรรณรณิศา คำหาญ	กศม. (บริหารการศึกษา)	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๐-๗๒๘	ครู		๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๐-๗๒๘	ครู					
๔๐	นางนารี สนิญญา	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๐-๗๒๙	ครู		๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๐-๗๒๙	ครู					

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานที่ตำแหน่งในส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>											
๔๑	นางศิริมล สันทานุชัย	ค.บ. (ปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครู				
๔๒	นางสาวละออ ธรรมบุตร	ค.บ. (ปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครู				
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>											
๔๓	นางศิริสุดา สันทานุชัย	บธ.บ. (การจัดการ)		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๖๕,๒๔๐ (๑๓,๓๗๐ X ๑๒)	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๔๔	นางสาวสุกัญญา สมัญญา	บธ.บ. (การบัญชี)		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐	-	
๔๕	นางสารินี กนกพันธ์	ม.๖		คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>											
๔๖	นายปณัฏฐวี เชนพันธ์	บธ.บ. (การจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว)	๖๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๖๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐ X ๑๒)	-	

หมายเหตุ

๑. ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๑๐,๔๗๐,๒๖๗ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๐๘
๒. ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๖,๖๐๐,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๑๒,๓๗๑,๒๑๗ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕๐
๓. ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๘,๔๓๐,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๑๒,๗๓๗,๖๐๗ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑๔

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๒๕

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนิตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข จึงพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้ง อำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้ง ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

#### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกระบวนการในการจัดดำเนินการให้พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสบการณ์ในการเรียนรู้โดยคาดหวังว่าบุคคลเหล่านี้พร้อมที่จะนำเอาความรู้ไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ และการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะเพิ่มความรู้ (KnowLedge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ในการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavioral Change) ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ดังนี้

- การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะพัฒนาเพิ่มระดับขีดความสามารถ และส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ตามภารกิจที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายให้เกิดความชำนาญยิ่งขึ้นทางด้านประสิทธิภาพ ทัศนคติ ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและองค์กร

- ส่งเสริมการเรียนรู้และการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถในสายงานที่ปฏิบัติ และสามารถเปลี่ยนสายงานตามคุณวุฒิ ลักษณะงาน เป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน

- การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานและผู้มาติดต่อรับบริการเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีความรู้ในหลักการและวิธีปฏิบัติราชการ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ดังนี้

#### ๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเองหรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เช่น หลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบัน และมหาวิทยาลัยต่างๆ

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๓ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานที่ปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งๆ ละ ๑ วัน

๑.๔ จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑.๕ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและพนักงานจ้าง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

ในส่วนที่บกพร่องและส่งเสริมในส่วนที่ดีให้ดียิ่งขึ้น

#### ๒. การพัฒนาความชำนาญ(สายปฏิบัติ)

๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น

๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

#### ๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้สำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานของบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงาน ๓ - ๔ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้าน

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗๗) พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบมติ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายนครินทร์ สมัญญา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๔ และข้อ ๕ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ จึงประกาศกำหนดการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๙ งาน รายละเอียดดังนี้

### ๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานนิติการ
- ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานกิจการสภา
- ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๙ งานสาธารณสุข

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชี ทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงินงานทางบตดลองประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ กลุ่มงาน รายละเอียดดังนี้

๑. กลุ่มงานการเงินและบัญชี ประกอบด้วย

๑.๑ งานบริหารงานคลัง

๑.๒ งานการเงินและบัญชี

๒. กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๑ งานพัฒนารายได้

๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แอ่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๒ งานควบคุมอาคาร

๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ

๓.๔ งานสาธารณูปโภค

๓.๕ งานผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษา ตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหาร วิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพงานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการ ศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการศึกษาและ นันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริม สวัสดิการและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

- ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๒ งานกิจการโรงเรียน
- ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๔.๔ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- ๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไป ตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน ดังนี้

- ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป
  - ๕.๒ งานตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล
- (รายละเอียดตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแนบท้ายประกาศนี้)

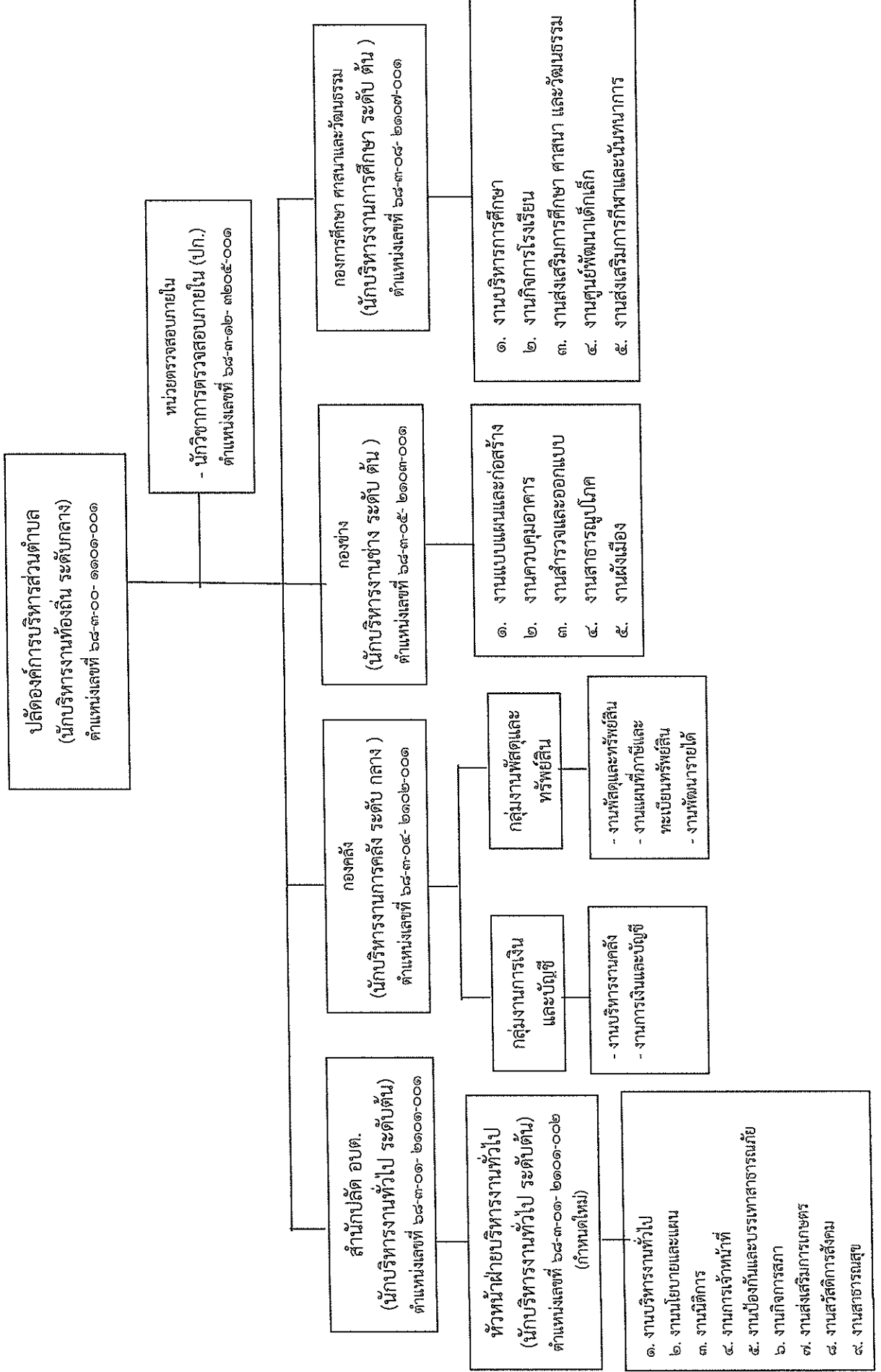
ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

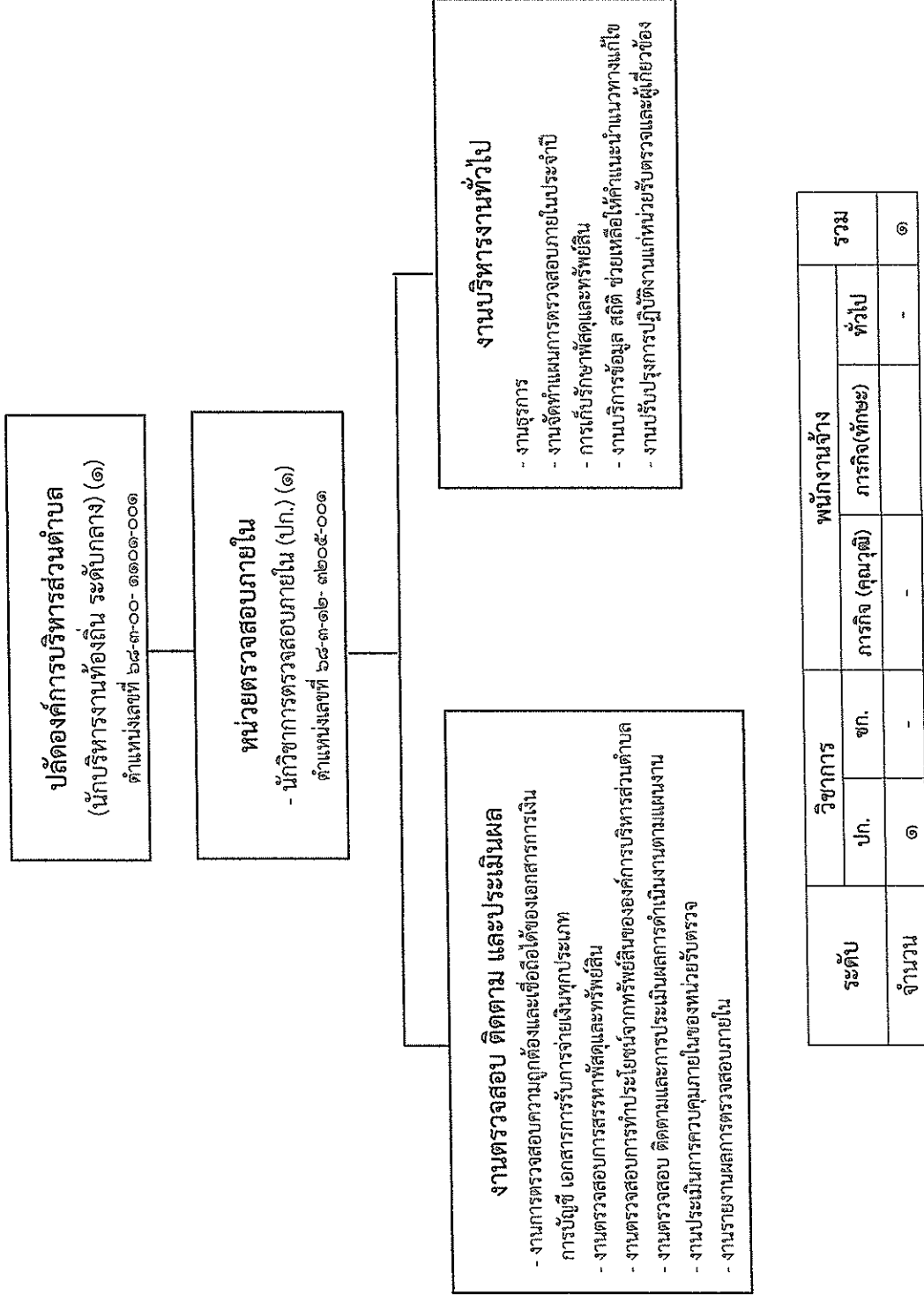
(นายนครินทร์ สมัญญา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข  
 แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบของกอง  
 หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘

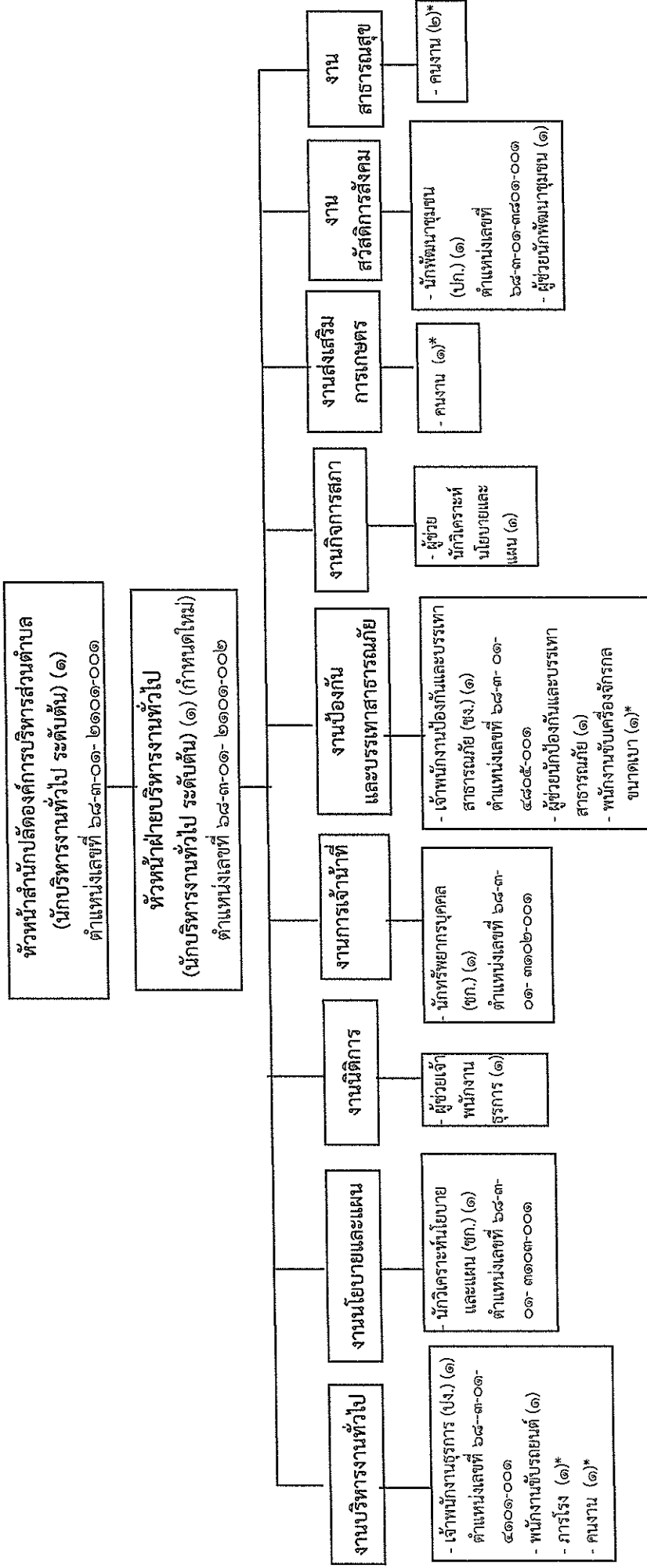


## โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



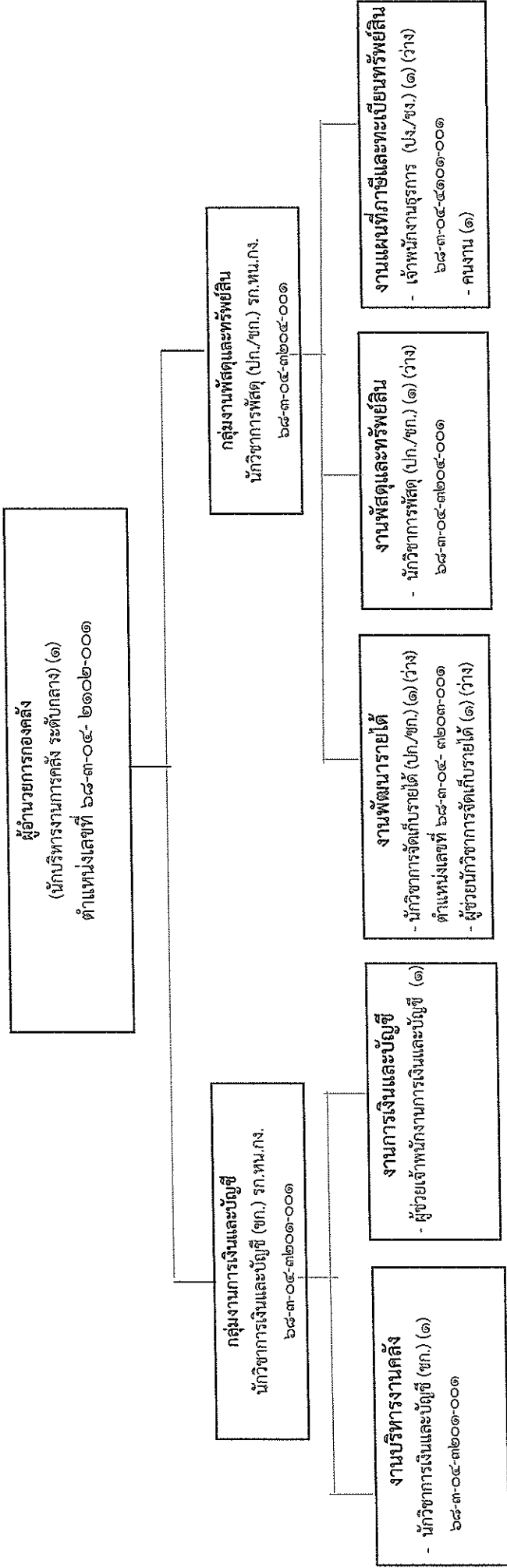
ระดับ	วิชาการ		พนักงานจ้าง		รวม
	ปก.	ชก.	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑

โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	ต้น (ว่าง)	กลาง	ป.ก.	ข.ก.	ข.พ.	ป.ง./ข.ก.	ข.ก.	ป.ง.		ข.ง.	อาวุโส		ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ทั่วไป*
จำนวน	๑	๑	-	-	๑	๒	-	-	๑	๑	-	๔	๑	๖	๑๘

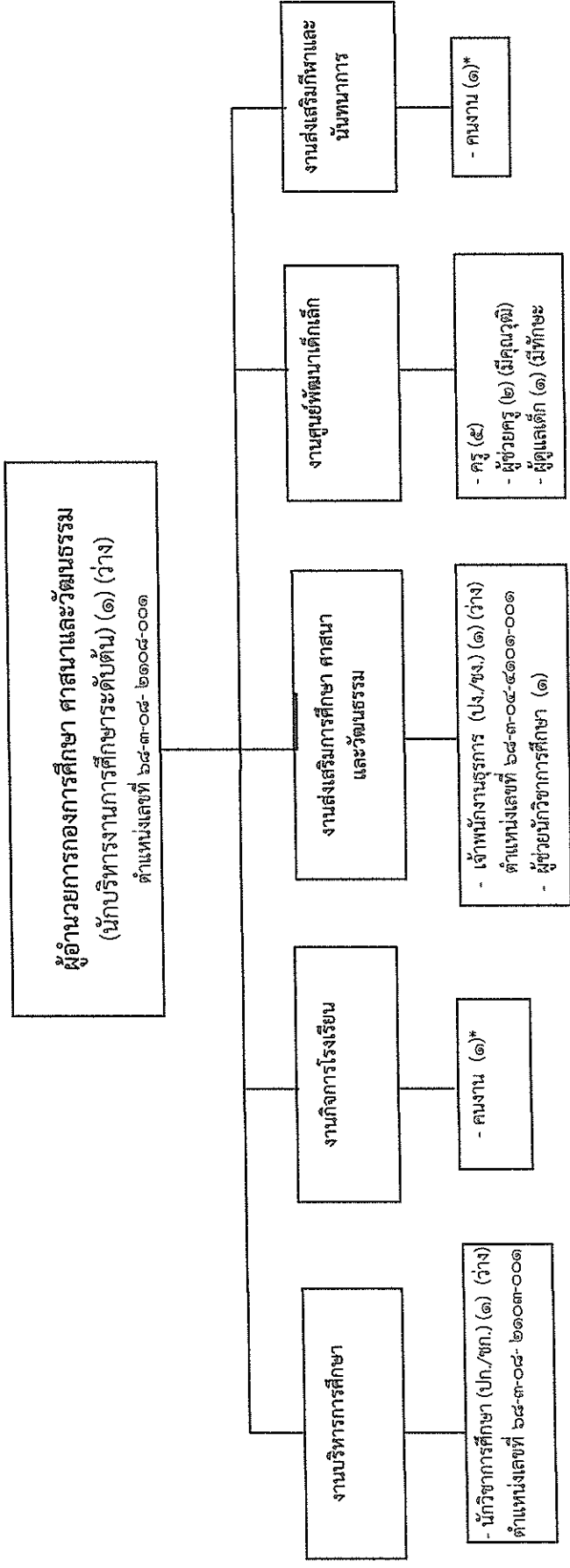
โครงสร้างองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง			รวม	
	ต้น	กลาง	ปก./ชก. (ว่าง)	ชก.	ชพ.	ชช.	ชง. (ว่าง)	ปง./ชง. (ว่าง)	ปง.		ชง.	อาวุโส	ภารกิจ (คุณวุฒิ)		ภารกิจ (ทักษะ)
จำนวน	-	๑	๒	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-	๑	๘



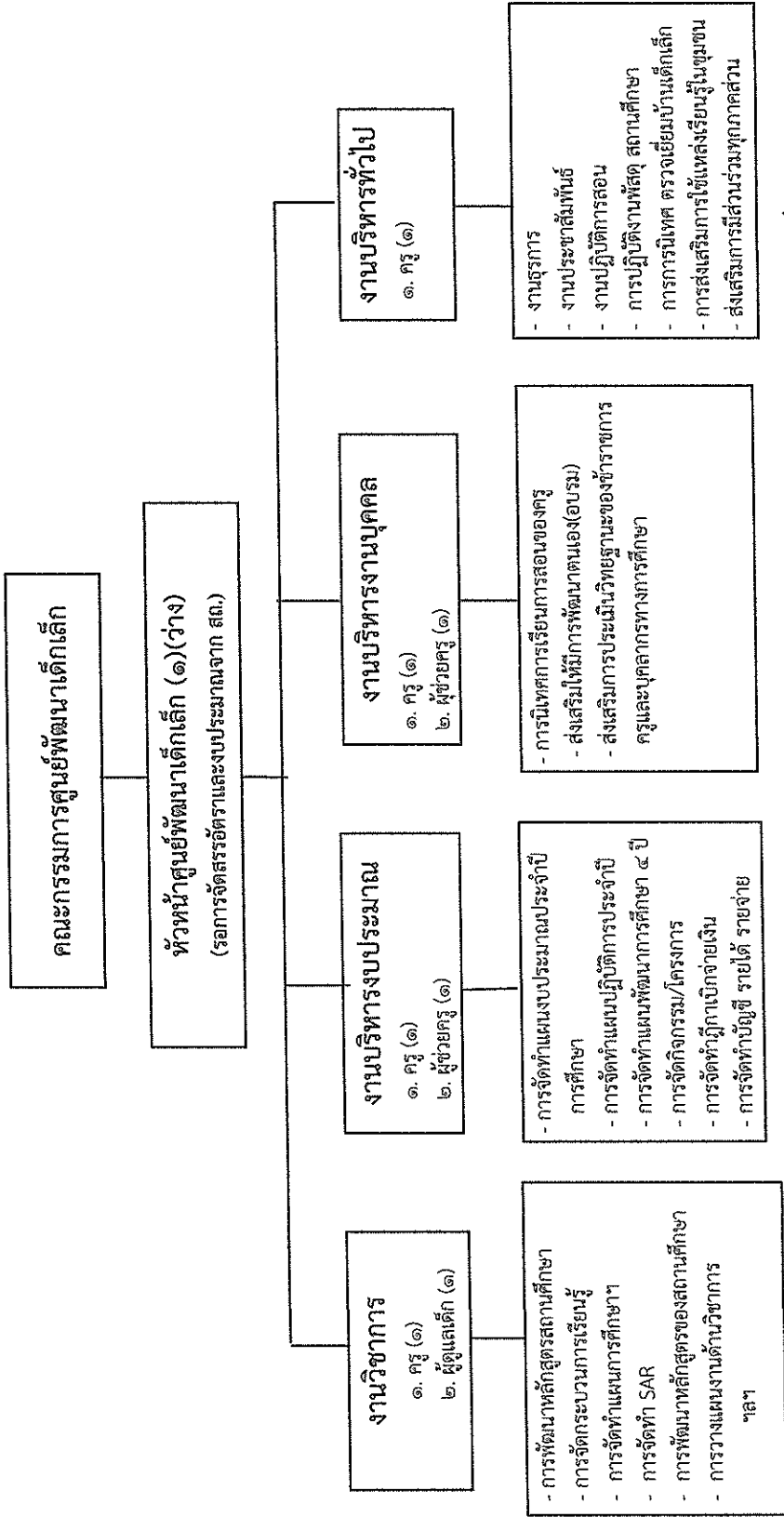
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	ปก./ชก.	ขพ.	ปง./ขง.	ขง.	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๒	๒	๖

ระดับ	สำนักงานการสอน			บุคลากรสนับสนุน			บุคลากรสนับสนุน		พนักงานจ้าง		รวม
	ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ	การสอน	บุคลากรสนับสนุน	สถานศึกษา (แม่บ้าน)	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป*			
ว่าง	ครู (ว่าง)	ขพ.	ขพ.	บุคลากร/สอน	คอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา	๒	๑	๑	๑	๕	
จำนวน	๑	๑	๑	-	-	๒	๑	๑	-	๕	

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข



ระดับ	หน.สพด.		สำนักงานการสอบ ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ		บุคลากรสนับสนุน การสอน		บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา (แม่บ้าน)		ลูกจ้าง ประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ว่าง	ครู (ว่าง)	ชก.	ชพ.	ชช.	งบอุดหนุน/งบราย รร.	งบอุดหนุน/งบราย รร.	คองเทรนเนอร์/โสตทัศนศึกษา	ภารกิจการ (คุณวุฒิ)	ภารกิจการ (ทักษะ)	ทั่วไป*		
จำนวน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๒	๑	-	๘	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข  
เรื่อง ประกาศจัดพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา  
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ตามที่ได้มีประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ และ  
ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจ  
หน้าที่ความรับผิดชอบของกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข  
ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ  
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๔๑๗/๑๒ ของประกาศคณะกรรมการ  
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบมติ ก.อบต.  
จังหวัดสุรินทร์ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ จึงจัดพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน  
พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง  
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ จำนวน ๔๖ อัตรา ดังบัญชี  
รายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายนครินทร์ สมัญญา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

บัญชีการจัดพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แบบท้ายประกาศ อปต.ศรีสุข เรื่อง ประกาศจัดพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกประเภท

เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข อำเภอสีดา จังหวัดสุรินทร์

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน / ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	หมายเหตุ
๑	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นางชุดิภาญจน์ คงสุข	ผู้ดำรงตำแหน่ง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลุ่มงาน (ผู้จ้างประจำ)	กลาง	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>								
๒	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	สิบตรีณฤทธิ์ ผลเจริญ		หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๓	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	-		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	(กำหนดใหม่)
๔	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางชญญารัตน์ โสบุษ		นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
๕	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นางญาณิศรา สุระถาวร		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	
๖	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นายธีรวัฒน์ พลະพิทักษ์		นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๗	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นายประวิทย์ เลาเลิศ		เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๘	๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	จำเอกขวิวิทย์ กองณรงค์		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)</b>								
๙	-	นางณัฐนิภา แสงมณี		-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๑๐	-	นายเดือน บุญไทย		-	ผช.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๑๑	-	นางสิริมันท์ สมอาษา		-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๑๒	-	นางสาวอภิษฐา มีชาติ		-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ไม่มีทักษะ)</b>								
๑๓	-	นายศิริวัฒน์ สมัญญา		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๔	-	นายสุรี จันทน่อ		-	ภารโรง	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๑๕	-	นางสาวสุชัชชา บุญประกอบ		-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๑๖	-	นายวิชัย สมัญญา		-	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๑๗	-	นายอรณชัย สุมาลย์		-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๑๘	-	นายณัฐพล สุขเมือง		-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๑๙	-	นายวิระชัย คำสวัสดิ์		-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘

บัญชีการจัดพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการภายใน พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
แบบท้ายประกาศ อปต.ศรีสุข เรื่อง ประกาศจัดพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการภายใน พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกประเภท

เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข อำเภอลำปางทา จังหวัดสุรินทร์

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน / ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน / ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท	ระดับตำแหน่ง / วิทยฐานะ	หมายเหตุ
<b>กองคลัง</b>							
๒๐	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	กลาง	ว่าง
๒๑	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นางสาวรัตน สุตจาจันทร์	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	
๒๒	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	-ว่าง-
๒๓	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	-	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	-ว่าง-
๒๔	๖๘-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	-	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	(กำหนดใหม่)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>							
๒๕	-	นางกฤติยา มณีล้ำ	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๒๖	-	-	-	ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-ว่าง-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>							
๒๗	-	-	-	คนงาน	-	-	-ว่าง-
<b>กองช่าง</b>							
๒๘	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายนครินทร์ แสงมณี	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
๒๙	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	-	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	-ว่าง-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>							
๓๐	-	นายดำรงศักดิ์ นาคี	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>							
๓๑	-	นายเฉลิม ภาคพรม	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>							
๓๒	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง/รอการบรรจุ จากบัญชี ก.อบต.
๓๓	๖๘-๓-๐๘-๓๒๐๓-๐๐๑	-	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	-ว่าง-
๓๔	๖๘-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	-ว่าง-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>							
๓๕	-	นางสาวพรณิภา นิลทัย	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙

บัญชีการจัดพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการภายใน พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แบบท้ายประกาศ อบต.ศรีสุข เรื่อง ประกาศจัดพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการภายใน พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกประเภท

เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข อำเภอสีดา จังหวัดสุรินทร์

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน /ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่งประเภท กลุ่มงาน (ดูข้างประจำ)	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	หมายเหตุ
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>							
๓๖	-	นางสาวสุกัญญา สมัญญา	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๓๗	-	นางสาวกรีนี กนกฉันท	-	คนงาน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข</b>							
๓๘	๖๘-๓-๐๘-๐๐๐-๐๐๐-๐๐๐	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายงานการสอน	-	ว่าง/ รอการอนุมัติจัดสรรอัตรา จาก สก.
๓๙	๖๘-๓-๐๘-๐๐๐-๐๐๐-๐๐๐	-	ครู	ครู (งต.คศ.๑-๓)(เงินอุดหนุน)	สายงานการสอน	-	-ว่าง-
๔๐	๖๘-๓-๐๘-๐๐๐-๐๐๐-๐๐๐	นางปภาภัสสร แสนเลิศ	ครู	ครู (งต.คศ.๓)(เงินอุดหนุน)	สายงานการสอน	ชำนาญการพิเศษ	
๔๑	๖๘-๓-๐๘-๐๐๐-๐๐๐-๐๐๐	นางสาวฉวีวรรณ คำหาญ	ครู	ครู (งต.คศ.๒)(เงินอุดหนุน)	สายงานการสอน	ชำนาญการ	
๔๒	๖๘-๓-๐๘-๐๐๐-๐๐๐-๐๐๐	นางนารี สมัญญา	ครู	ครู (งต.คศ.๒)(เงินอุดหนุน)	สายงานการสอน	ชำนาญการ	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</b>							
๔๓	-	นางศิริมล สันทาลัย	-	ผู้ช่วยครู (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
๔๔	-	นางสาวละออ ธรรมนัส	-	ผู้ช่วยครู (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</b>							
๔๕	-	นางศิริสุดา สันทาลัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (เงินรายได้)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๙
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>							
๔๖	๖๘-๓-๑๒-๑๒-๓๑๐๕-๐๐๑	นายบุญระวี เจนพันธ์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

ที่ ๒๖๓๓ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน  
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๒๗๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์  
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม  
๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- |  |                     |
|--|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล                | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล               | กรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                      | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                      | กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ             |
| ๖. นักวิชาการตรวจสอบภายใน                  | กรรมการ             |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล   | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล                        | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๙. เจ้าพนักงานธุรการ                       | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด แล้วรายงานผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล  
เพื่อรายงานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

นายนครินทร์ สมีัญญา

(นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข)



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข โทร./โทรสาร ๐-๔๔๕๖-๙๑๐๙  
ที่ สร ๘๓๒๐๑/๑๑ วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๘  
เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข มีจะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อรองรับภารกิจงานในแต่ละส่วนราชการที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเสนอ ก.อบต. จังหวัดสุรินทร์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อให้การจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบฯ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อวางแนวทางในการจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ในวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

จึงแจ้งมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายนครินทร์ สมัญญา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....
๒. หัวหน้าสำนักปลัด.....
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง.....
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง.....
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา.....
๖. นักวิชาการตรวจสอบภายใน.....
๗. นักทรัพยากรบุคคล.....
๘. เจ้าพนักงานธุรการ.....

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่๑/๒๕๖๘  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์  
วันที่ ๙ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ผู้มาประชุม ๘ คน

๑	นายนครินทร์ สมัญญา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข	ประธานกรรมการ
๒	นางชุตติกาญจน์ คงสุข	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข	กรรมการ
๓	นายนครินทร์ แสงมณี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔	นางสายสมร ธรรมสัจย์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕	นายบุญฤทธิ์วิ เจนพันธ์	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	กรรมการ
๖	สิบตรีณฤทธิ ผลเจริญ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗	นางธัญญารัตน์ โลงนุช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘	นายประวิทย์ เลาเลิศ	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม - คน

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายนครินทร์ สมัญญา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข  
ในฐานะประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙  
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่๑/๒๕๖๘ ได้กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

**ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

ประธานกรรมการ - ตามคำสั่ง อบต.ศรีสุข ที่ ๒๓๓๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งท่านในฐานะ  
หัวหน้าส่วนราชการทุกกองเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-  
๒๕๖๙ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของ อบต.ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของ อบต. ในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน  
ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และภารกิจ  
ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และ  
ต้องการเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น และอัตราการสูญเสียกำลังคนใน  
แต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์วางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนให้เกิด  
ประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของคนที่อยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรม  
กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ  
ของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วน การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เราจะมาร่วมกันหารือถึงงานที่เราได้ปฏิบัติกันอยู่ในปัจจุบันนี้ว่าปริมาณงานที่มีและกำลังคนของเราที่มีอยู่สมดุลกันหรือไม่ รายได้ของเราเป็นอย่างไร เพียงพอกับรายจ่ายที่เรามีอยู่หรือไม่ควรที่จะเพิ่มหรือลด กำลังคนในส่วนหรือกองใดเพื่อให้การการพัฒนาพนักงานและพนักงานจ้างของ อบต. ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทตามและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไรก็ตามลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วหรือสามารถ อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

- การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อทราบและพิจารณา

- การพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ปลัดฯ

- การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

กรรมการ

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและดำเนินการในการคัดเลือกตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายกเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบค่ะ

เลขานุการ

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้น ได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่ม ซึ่งเราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานของแต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ในการเสนอยกเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย เห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและพิจารณาร่วมกันโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม ส่วนค่างานแต่ละส่วนราชการส่งมาให้ นั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว จึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลดหรือปรับเกลี่ยอัตรา รายละเอียดตามที่สำเนาที่แจกให้ทุกท่าน ครับ

ประธานกรรมการ

- ตามที่เลขาฯ ได้ชี้แจงรายละเอียดให้ทุกท่านทราบ มีท่านใดสงสัยหรือมีข้อเสนอแนะหรือไม่  
- ไม่มี

เลขานุการ

- การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุชนั้น ได้พิจารณารูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลศรีสุชคือ “คุณภาพชีวิตดี เศรษฐกิจเด่น เน้นเกษตรอินทรีย์ และการบริหารจัดการดี แบบมีส่วนร่วม” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลศรีสุชเป็นตำบลที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลศรีสุช ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้  
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณสุขปลอดภัยอย่างทั่วถึง  
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ  
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต  
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว  
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และการให้ประชาชนมีส่วนร่วม  
ในด้านการเมืองการปกครอง

- ประธานกรรมการ** - สำหรับรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ทางเลขานุการได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบไปแล้วนั้น ทุกท่านคงทราบและเข้าใจถึงแนวทางปฏิบัติเป็นอย่างดีแล้วนะครับ
- สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่าจ้าง และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่หรือยุบเลิกนั้น เลขานำเรียนให้ที่ประชุมทราบไปก่อนหน้านี้แล้ว ขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้นำเรียนให้ ที่ประชุมแห่งนี้ทราบเป็นส่วนราชการไปนะครับ เริ่มต้นจาก สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยพิจารณาภาระหน้าที่งานในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากรเป็นหลัก
- ในวันนี้ มีเรื่องเสนอเพื่อให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังร่วมพิจารณาประชุมเกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้คณะทำงานร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันคิด พิจารณาเกี่ยวกับการลดและเพิ่มกรอบอัตรากำลัง เพื่อเตรียมการรองรับภาระความรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการ หรือแต่ละส่วนงานที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงพร้อมกับให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาในการเพิ่มหรือลดจำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เมื่อเปรียบเทียบจำนวนกับภาระหน้าที่ที่มีอยู่ในตำแหน่ง นั้น ๆ ด้วย

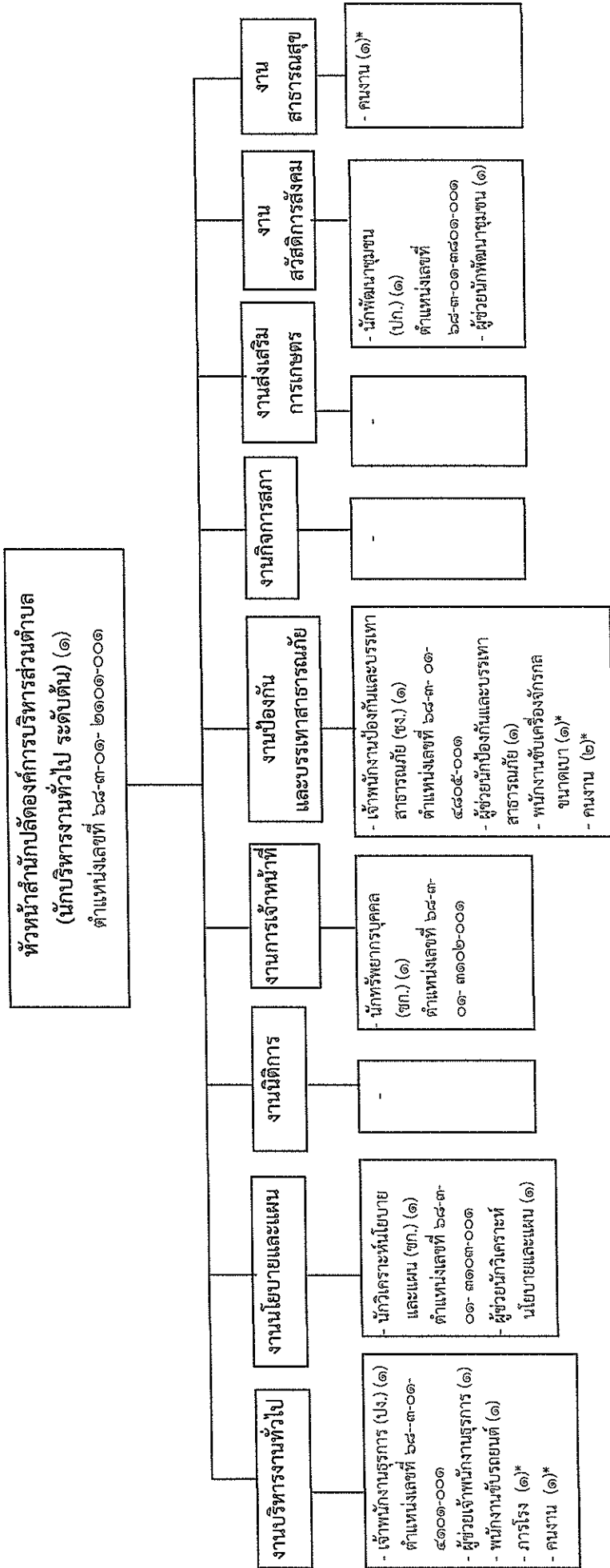
**เลขานุการฯ** - ในส่วนสำนักปลัด อบต. ปัจจุบันมีพนักงานทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา โดยแบ่งออกเป็นข้าราชการ ๖ อัตรา และพนักงานจ้าง ๑๑ อัตรา รายละเอียดดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	สิปตรีณฤทธิ์ ผลเจริญ	ปริญญาโท	หัวหน้าสำนักปลัด	
๒	นางญาณิศรา สุระถาวร	ปริญญาโท	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	
๓	นางธัญญารัตน์ โคนุช	ปริญญาตรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๔	นายธีรวัฒน์ พละพิทักษ์	ปริญญาตรี	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	
๕	นายประวิทย์ เลาเลิศ	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	
๖	จำเอกขวัลวิทย์ กองณรงค์	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานป้องกันฯชำนาญงาน	
๗	นางณัฐนิภา แสงมณี	ปริญญาตรี	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๘	นายเดือน บุญไทย	ปริญญาตรี	ผช.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๙	นางสิรินันท์ สมอาษา	ปริญญาตรี	ผช.นักพัฒนาชุมชน	
๑๐	นางสาวอภิษฐา มีขารี	ปริญญาตรี	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	
๑๑	นายศิริวัฒน์ สมัญญา	ปริญญาตรี	พนักงานขับรถยนต์	
๑๒	นายทวิช สมัญญา	ม.๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	
๑๓	นายสุรี จันทน่อ	ม.๖	ภารโรง	
๑๔	นางสาวสุธิษา บุญประกอบ	ปริญญาตรี	คนงาน	
๑๕	นายณัฐพล สุขเมือง	ปวส.	คนงาน	
๑๖	นายอรรถชัย สุมาลย์	ปวช.	คนงาน	
๑๗	นายวิระชัย คำสวัสดิ์	ม.๖	คนงาน	

- ในส่วนสำนักปลัดขอกำหนดฝ่าย จำนวน ๑ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) มีลักษณะโครงสร้างดังนี้

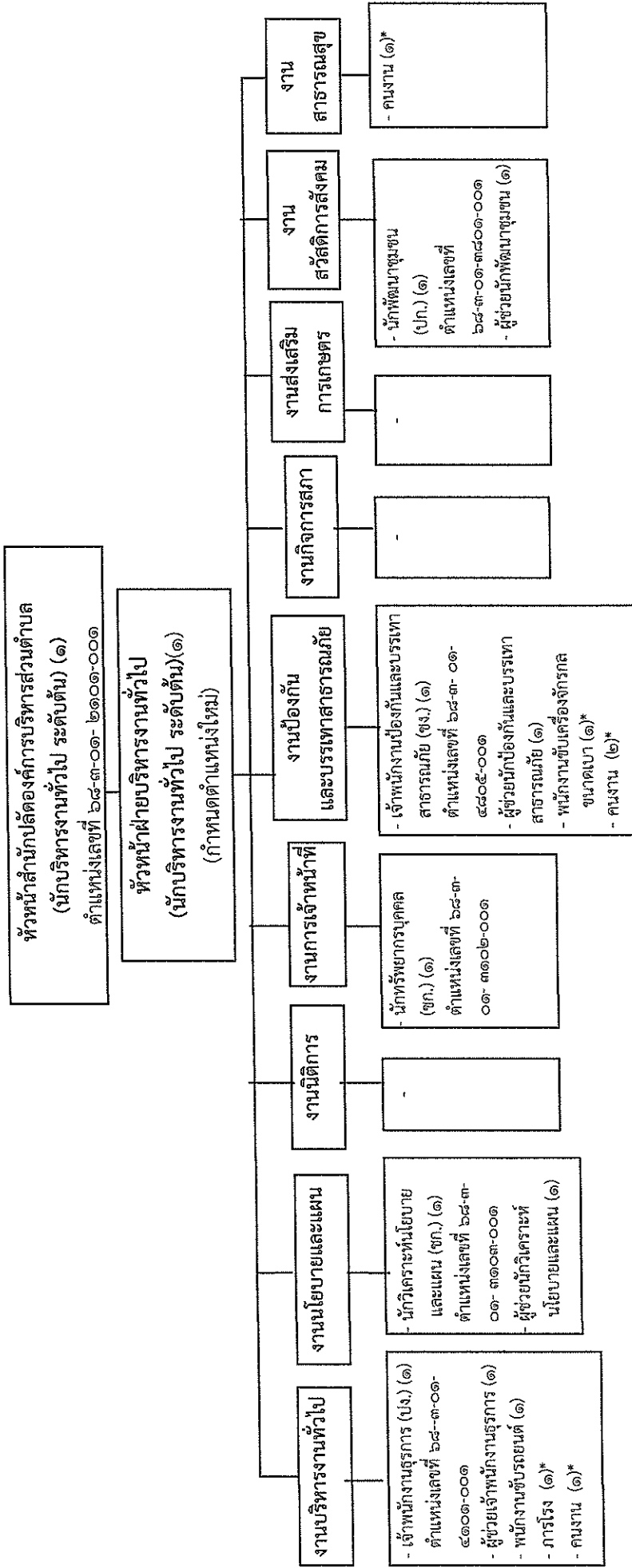
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานสาธารณสุข	<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานสาธารณสุข

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ปัจจุบัน)  
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข อำเภอสีดาโรงพยาบาล จังหวัดสุรินทร์



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ		วิซการ						ทำไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	ป.ก.	ชก.	ชช.	ชข.	ป.ง./ชง.	ป.ง.	ชง.	อาวุโส	ภารกิจ (คุณวุฒิ)		ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	๑	๒	-	-	-	๑	๑	-	๔	๑	๖	๑๗	

โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ)  
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข อำเภอสีดาจังหวัดสุรินทร์



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชช.	ปง./ชง.	ปง.	ชง.		อาวุโส	ภารกิจ (คุณวุฒิ)		ภารกิจ (ทักษะ)
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	๑	๑	-	๔	๑	๖	๑๗

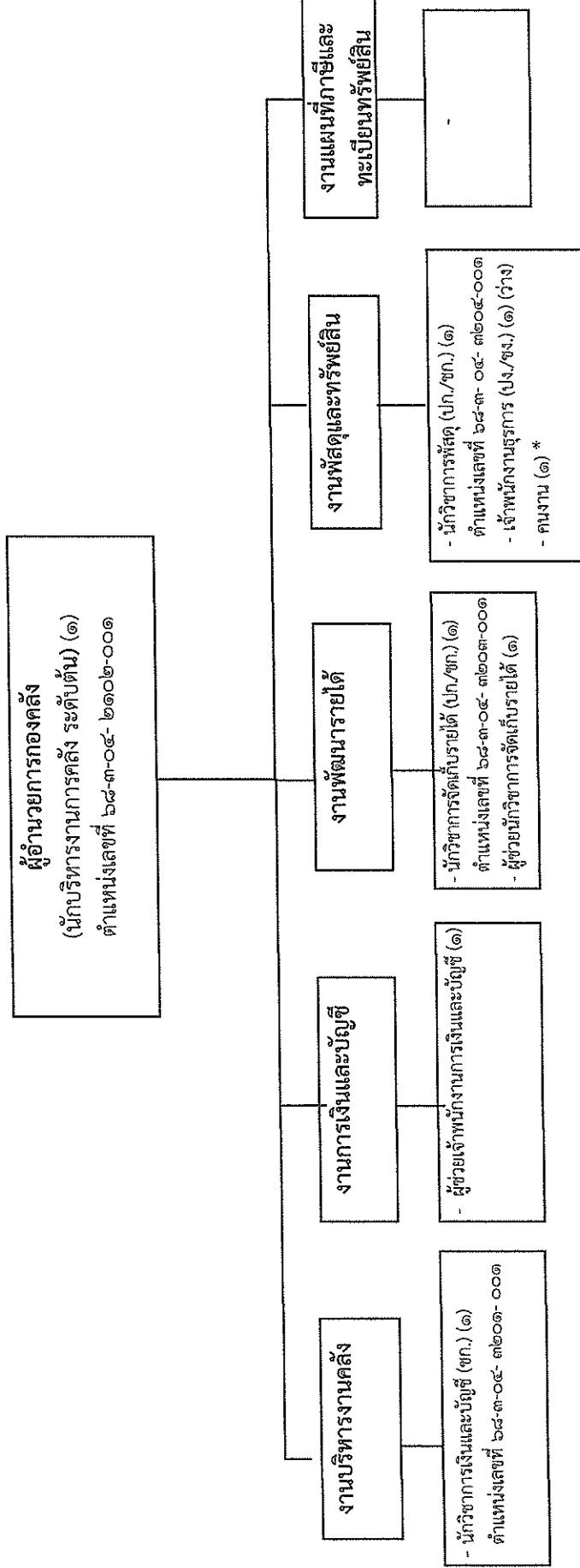
ผอ.กองคลัง                      - กองคลัง มีตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รวมทั้งสิ้น ๗ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น  
กรรมการ                      ข้าราชการ ๔ อัตรา และพนักงานจ้าง ๓ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางสายสมร ธรรมสัต์	ปริญญาโท	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๒	นางสาวรัตนา สุดาจันทร์	ปริญญาโท	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	
๓	-ว่าง-	-	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	
๔	-ว่าง-	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	
๕	-ว่าง-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	
๖	นางกฤติยา มณีล้ำ	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	
๗	นางสาวศิริพร การเกษ	ปริญญาตรี	คนงาน	

- ในส่วนกองคลังขอปรับปรุงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลังจากระดับต้นเป็นระดับกลาง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) และขอกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เพิ่มใหม่จำนวน ๑ อัตรา โดยขอกำหนดเป็น ๒ กลุ่มงาน ดังนี้

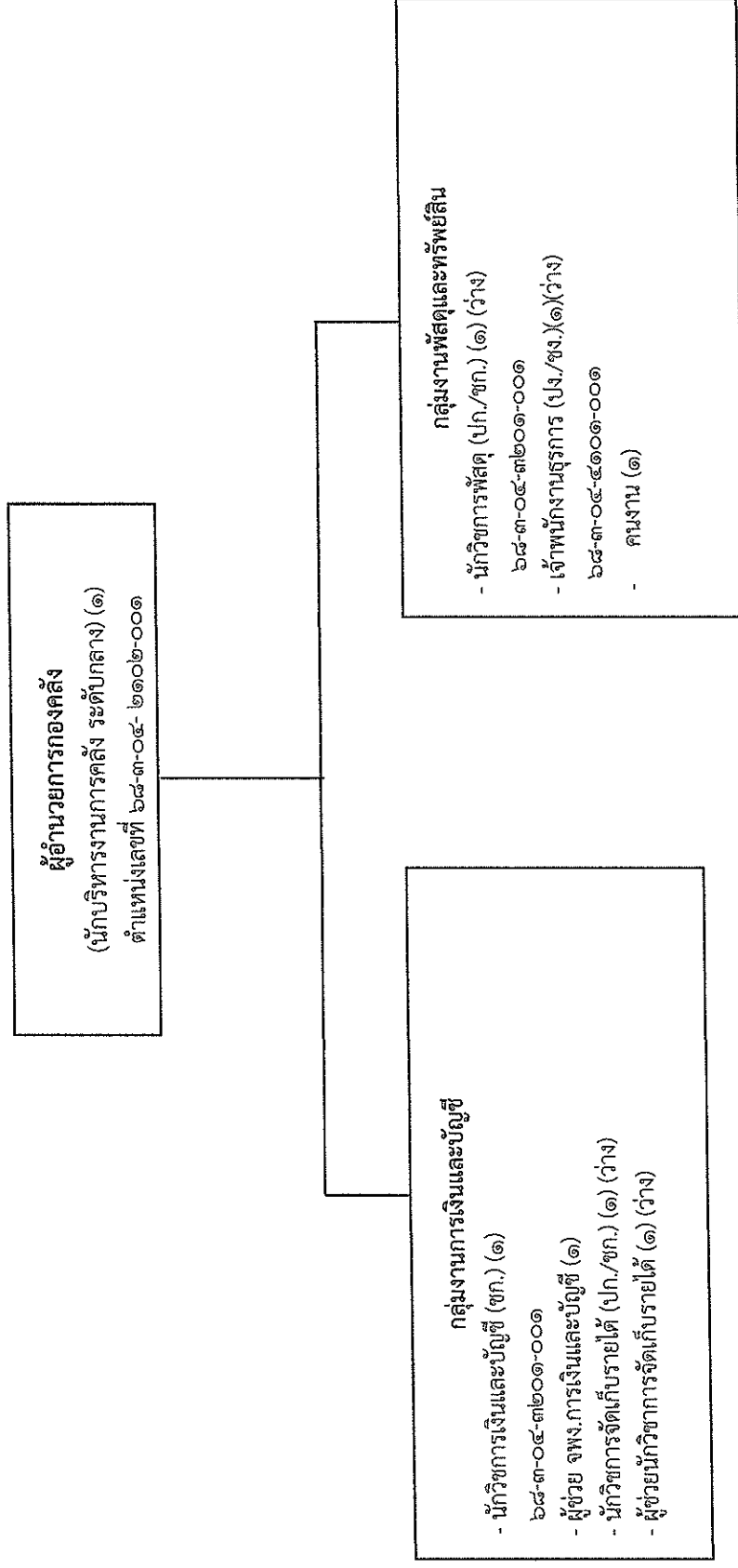
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	<b>๒. กองคลัง</b> <b>๑. กลุ่มงานการเงินและบัญชี</b> ๑.๑ งานบริหารงานคลัง ๑.๒ งานการเงินและบัญชี <b>๒. กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน</b> ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

โครงสร้างกองคลัง (ปัจจุบัน)  
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข อำเภอสีดาโรงพยาบาล จังหวัดสุรินทร์



ระดับ	ผู้อำนวยการ		ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ท้องถิ่น	กลาง	ปก./ชก.	ปก.	ชง.	ชพ.		ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)		ทั่วไป*
จำนวน	๑	-	๒	-	๑	-	-	๒	-	๑	๘

โครงสร้างกองคลัง (ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ)  
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข อำเภอลำเืองทาบ จังหวัดสุรินทร์



ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ชง.	อวูโต		ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	๒	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	๑	๘

ผอ.กองช่าง - กองช่าง มีตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๔ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น  
กรรมการ ข้าราชการ ๒ อัตรา และพนักงานจ้าง ๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายนครินทร์ แสงมณี	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๒	-ว่าง-	-	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	
๓	นายดำรงศักดิ์ นาคี	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
๔	นายเสมียน ภาคพรหม	ม.๖	คนงาน	

- ในส่วนของกองช่าง มีตำแหน่งนายช่างโยธา ว่าง ๑ อัตรา อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา  
ไม่มีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หรือปรับลดตำแหน่งครับ

ที่ประชุม

- รับทราบ

ผอ.กองการศึกษาฯ - กองการศึกษาฯ ปัจจุบันมีตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา พนักงานจ้าง ๓ อัตรา  
กรรมการ และครู ศพด.อบต.ศรีสุข ๕ อัตรา พนักงานจ้าง ศพด.อบต.ศรีสุข ๓ อัตรา รวม ๑๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ว่าง	-	ผอ.กองการศึกษาฯ	
๒	ว่าง	-	นักวิชาการศึกษา	
๓	ว่าง	-	เจ้าพนักงานธุรการ	
๔	นางสาวพรรณนิภา นิลทัย	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	
๕	นางสารินี กนกฉันท	ม.๖	คนงาน	
๖	นางสุกัญญา สมัญญา	ปริญญาตรี	คนงาน	
ศพด.อบต.ศรีสุข				
๗	ว่าง	-	ผู้อำนวยการ ศพด.อบต.ศรีสุข	
๘	ว่าง	-	ครู	
๙	นางปภาภัสสรร์ แสนเลิศ	ปริญญาโท	ครูชำนาญการพิเศษ	
๑๐	นางสาวฉวีวรรณศา คำหาญ	ปริญญาโท	ครูชำนาญการ	
๑๑	นางนารี สมัญญา	ปริญญาตรี	ครูชำนาญการ	
๑๒	นางศิริมล สันทาลุณย์	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยครู	
๑๓	นางสาวลออ ธรรมนุส	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยครู	
๑๔	นางศิริสุตา สันทาลุณย์	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก	

อัตรากำลังก่อนปรับ

ส่วนราชการ	พนักงานส่วน ตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ปลัด อบต.	๑	-	-	-	๑
สำนักปลัด	๖	-	๕	๖	๑๗
กองคลัง	๕	-	๒	๑	๘
กองช่าง	๒	-	๑	๑	๔
กองการศึกษาฯ	๓	๕	๔	๒	๑๔
หน่วยตรวจสอบฯ	๑	-	-	-	๑
รวมทั้งสิ้น	๑๘	๕	๑๒	๑๐	๔๕

อัตรากำลังหลังปรับ

ส่วนราชการ	พนักงานส่วน ตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ปลัด อบต.	๑	-	-	-	๑
สำนักปลัด	๗	-	๕	๖	๑๗
กองคลัง	๕	-	๒	๑	๘
กองช่าง	๒	-	๑	๑	๔
กองการศึกษาฯ	๓	๕	๔	๒	๑๔
หน่วยตรวจสอบฯ	๑	-	-	-	๑
รวมทั้งสิ้น	๑๙	๕	๑๒	๑๐	๔๖

ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ก่อนเพิ่มอัตรากำลัง ดังนี้

ปี	ประมาณจากข้อบัญญัติ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๖	๓๖,๐๐๐,๐๐๐	๘,๔๕๒,๖๒๐	๒๓.๔๘
๒๕๖๗	๓๖,๐๐๐,๐๐๐	๑๑,๑๕๘,๑๒๘	๓๐.๙๙
๒๕๖๘	๓๖,๖๐๐,๐๐๐	๑๑,๔๙๐,๒๙๔	๓๑.๓๙

ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ หลังเพิ่มอัตรากำลัง ดังนี้

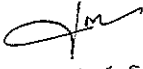
ปี	ประมาณจากข้อบัญญัติ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๖	๓๖,๐๐๐,๐๐๐	๘,๔๕๒,๖๒๐	๒๓.๔๘
๒๕๖๗	๓๖,๐๐๐,๐๐๐	๑๑,๑๕๘,๑๒๘	๓๐.๙๙
๒๕๖๘	๓๖,๖๐๐,๐๐๐	๑๒,๒๓๐,๐๘๐	๓๓.๔๒

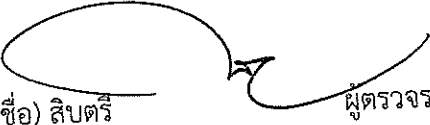
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน - ในส่วนของหน่วยตรวจสอบภายใน มีนักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ  
กรรมการ จำนวน ๑ อัตรา ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน  
อัตรากำลังเพียงพอแล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
- ประธานฯ - มีท่านใดมีข้อเสนอแนะหรือเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ครับ  
- หากไม่มีท่านใดเสนอเพิ่มเติม ผมขอสรุปรายละเอียดที่ ผอ.กองทุกกอง นำเสนอ ดังนี้
- สำนักปลัด**  
- ขอกำหนดฝ่าย จำนวน ๑ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)  
**กองคลัง**  
- ขอปรับปรุงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลังจากระดับต้นเป็นระดับกลาง (นักบริหารงาน  
การคลัง ระดับกลาง) โดยขอกำหนดเป็น ๒ กลุ่มงาน คือ  
๑. กลุ่มงานการเงินและบัญชี  
๒. กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน
- กองช่าง**  
ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา  
ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ หรือยุบเลิกตำแหน่ง
- กองการศึกษา**  
๑. ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษา ระดับต้น เป็นตำแหน่งว่าง อยู่ระหว่างรอการบรรจุจาก ก.อบต.  
๒. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหา  
ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ หรือยุบเลิกตำแหน่ง
- ประธานฯ - มีท่านใดจะเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ครับ (ไม่มี)  
- หากไม่มี ผมจะขอมติที่ประชุมในการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ครับ
- ท่านใดเห็นชอบตามที่แต่ละกอง/สำนัก เสนอมา ยกมือครับ
- ที่ประชุม - มีมติเห็นชอบดังนี้  
๑. เห็นชอบกำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)  
๒. เห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลังจากระดับต้นเป็นระดับกลาง  
(นักบริหารงานการคลังระดับ กลาง)
- ประธานฯ - ถ้าทุกท่านเห็นด้วยกับตำแหน่งและอัตรากำลังที่แต่ละกองได้เสนอมาก็ขอให้ฝ่ายเลขานุการจัดทำ  
เป็นร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘  
และเมื่อจัดทำร่างเรียบร้อยแล้วขอให้รายงานผู้บริหารทราบและรายงานจังหวัดเพื่อนำเสนอต่อ  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป
- ที่ประชุม - รับทราบ

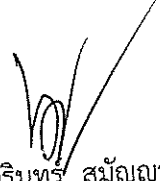
ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - มีท่านใดมีเรื่องนำเสนอที่ประชุมเชิญครับ (ไม่มี)  
- เมื่อที่ประชุมไม่มีเรื่องอื่น ๆ ที่จะเสนอก็ต้องขอขอบคุณทุกท่านที่มาประชุมในวันนี้  
ผมขอปิดการประชุมครับ

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม  
(นางธัญญารัตน์ โคนุช)  
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(ณฤทธิ ผลเจริญ)  
กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม  
(นายนครินทร์ สมัญญา)  
ประธานกรรมการ



ที่ สร ๐๐๒๓.๒/ว ๓๓๓

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
จังหวัดสุรินทร์ ศูนย์ราชการจังหวัดสุรินทร์  
ถนนเลียงเมือง สร ๓๒๐๐๐

๑ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ จึงขอแจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติดังกล่าว โดยถือปฏิบัติ ตามระเบียบ กฎหมายและหนังสือสั่งการโดยเคร่งครัด และเมื่อมีคำสั่งหรือประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเรื่องใดแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ส่งสำเนาคำสั่งหรือประกาศ และทะเบียนประวัติที่แก้ไขเพิ่มเติมแล้ว อย่างละ ๓ ฉบับ รายงานให้ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ทราบภายใน ๕ วันทำการ และให้บันทึกแก้ไขข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ภายใน ๕ วันทำการด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายไสว สีทะวงษ์)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๔๔๗๑ ๓๗๑๘ ต่อ ๑๒/โทรสาร ๐ ๔๔๗๑ ๓๕๙๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@surinlocal.go.th

ระเบียบวาระที่ ๔.๒๐ ขอความเห็นชอบจัดตั้งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลธาตุ อำเภอรัตนบุรี จัดตั้งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้

ระเบียบวาระที่ ๔.๒๑ ผลการประเมินการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลยาง อำเภอศีขรภูมิ และองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ อำเภอรัตนบุรี กำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ ได้

ระเบียบวาระที่ ๔.๒๒ ผลการประเมินการการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ จากระดับต้น เป็นระดับกลาง (การปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ จากระดับต้น เป็นระดับกลาง ดังนี้

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข อำเภอสำโรงทาบ ปรับปรุงโครงสร้างกองคลัง โดยปรับปรุงระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง ตำแหน่งเลขที่ ๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ จากนักบริหารงานการคลัง ระดับต้น เป็นนักบริหารงานการคลังระดับกลาง

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเมธี อำเภอท่าตูม ปรับปรุงโครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยปรับปรุงระดับตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด ตำแหน่งเลขที่ ๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ จากนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น เป็นนักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง

และเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้

ระเบียบวาระที่ ๔.๒๓ ผลการประเมินการกำหนดฝ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดฝ่าย ดังนี้

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลไพรัช อำเภอชุมพลบุรี กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ และตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลแสงพันธุ อำเภอเมืองสุรินทร์ กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒

๓) องค์การบริหารส่วนตำบลตาเมียง อำเภอพนมดงรัก กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ และตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข อำเภอสำโรงทาบ กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลจีกแดก อำเภอพนมดงรัก กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ และกลุ่มงานอำนวยการ

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลบักได อำเภอพนมดงรัก กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒, ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ และตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒

๗) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอปราสาท กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒

๘) องค์การบริหารส่วนตำบลกุดขาคีม อำเภอรัตนบุรี กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑ และตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒

และเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้

ระเบียบวาระที่ ๔.๒๔ การพิจารณาคัดเลือกสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐเป็นหน่วยงานดำเนินการสำรวจความพึงพอใจผู้รับบริการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มติที่ประชุม มีมติให้เลื่อนการประชุมในคราวต่อไป เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ได้ขึ้นทะเบียนที่ปรึกษาฯ ในสาขาอุตสาหกรรม สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

ระเบียบวาระที่ ๔.๒๕ การพิจารณาการดำเนินการทางวินัยของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ ราย

มติที่ประชุม พิจารณาการดำเนินการทางวินัยของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ ราย ซึ่งกลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบ และเรื่องร้องทุกข์ จะได้นำเสนอประธาน ก.อบต. จังหวัดสุรินทร์ เพื่อลงนามแจ้งมติ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔.๒๖ การพิจารณาอุทธรณ์ของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย

มติที่ประชุม พิจารณาคำอุทธรณ์ของอดีตพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ ราย ซึ่งกลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบ และเรื่องร้องทุกข์ จะได้นำเสนอประธาน ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ เพื่อลงนามแจ้งมติ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ต่อไป