



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลเดชริคันไชย

อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ.....องค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย.....

อำเภอ....วานรนิวาส.....จังหวัด....สกลนคร.....

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเตือครีคันไชย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งนี้ยัง ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือครีคันไชย ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเตือครีคันไชย จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเตือครีคันไชย

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๔

ภาคผนวก

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือครีคันไชย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเตือครีคันไชย จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผน อัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์ และต่อเนื่องโดยใช้หลักการ และวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

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 ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ หมวด ๑๒ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ หมวด ๑๓ การบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ส่วนที่ ๒ การกำหนดตำแหน่ง การจ้าง อัตราการจ้าง และการแต่งตั้ง ข้อ๓๖๗ และข้อ๓๖๘

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลเตือครีคันไชย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเตี้อครีคั่นไชย มีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเตี้อครีคั่นไชย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเตี้อครีคั่นไชย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเตี้อครีคั่นไชย สามารถวางแผนอัตราจ้างในการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทาง การศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเตี้อครีคั่นไชย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการ สาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเตี้อครีคั่นไชย สามารถ ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเดือศรีคันไชย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ

๑. การจัดระบบงาน

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจาย

อำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล เตือศรีคันไชย ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชยเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒. การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดย ในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเดือศรีคันไชย ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเดือศรีคันไชย ได้กำหนดอัตรากำลัง ในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓.๓.๑ การจัดชั้นระดับงานที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเดือศรีคันไชยบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเดือศรีคันไชย จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชยพิจารณาตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละยี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

- มีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย

- มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

- มีการกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

- มีการกำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

- มีการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการ และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่่างไรก็ดี ก่อนจะคำนวณ ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง (หน้าที่ ๗)

เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึง มี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเดือศรีคันไชย ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเดือศรีคันไชย มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเดือศรีคันไชย สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไร และความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน , ตำบลไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าไม่เพียงพอกับความต้องการของครัวเรือนที่เพิ่มมากขึ้น
- ๑.๓ ปัญหาร่องระบายน้ำอุดตัน หรือระบายน้ำไม่ทัน ทำให้น้ำท่วมไร่นาและบ้านเรือน
- ๑.๔ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอและทั่วถึง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ ขาดความรู้ในการบริหารงานในกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนากสิกรรม
- ๒.๓ ขาดตลาดจำหน่ายผลผลิต

๓. ด้านสาธารณสุข

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสาร ด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของ ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรค

ระบาดต่าง ๆ

- ๓.๕ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอย

๔. ด้านเกษตรกรรม

- ๓.๘ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๓.๙ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๓.๑๐ ลำห้วยที่ใช้ผลิตน้ำประปาตื้นเขินและน้ำประปาขุ่น

๕. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในระบบและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ขาดการส่งเสริมสนับสนุน ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านสังคม

- ๖.๑ คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
- ๖.๒ เด็กและเยาวชนมีสถานที่และอุปกรณ์กีฬาและออกกำลังกายไม่เพียงพอ
- ๖.๓ ยังมีการแพร่ระบาดของยาเสพติดเข้ามาในกลุ่มเยาวชน
- ๖.๔ กลุ่มเยาวชนยังขาดการอบรมการให้ความรู้ยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๗.๑ ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า ขาดการปลูกทดแทน ขาดความตระหนักในการอนุรักษ์
- ๗.๒ ปัญหาทิ้งขยะทำให้เกิดมลพิษและไม่มีพื้นที่กำจัดขยะอย่างถาวร
- ๗.๓ แหล่งน้ำธรรมชาติ ห้วย หนอง คลองตื้นเขิน ทำให้การกักเก็บน้ำได้น้อย และ

ป่าไม้

ระบายน้ำไม่สะดวกทำให้น้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

๘. ด้านการบริหาร และการจัดการองค์กร

- ๘.๑ บุคลากรยังขาดความรู้ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้การบริการ
- ๘.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
- ๘.๓ งบประมาณที่มีในการบริหารไม่เพียงพอกับภารกิจที่มีตามอำนาจหน้าที่
- ๘.๔ ความเข้มแข็งของภาคประชาชน

ประชาชนล่าช้า

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างถนนลาดยาง ถนน คสล. ถนนลูกรังเพื่อการเกษตร วางท่อ

ระบายน้ำ

- ๑.๒ โทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ท่อถึง โดยเฉพาะไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนคอนกรีต และถนนลาดยาง
- ๑.๕ ขยายเขตไฟฟ้าให้เพียงพอกับจำนวนครัวเรือนที่เพิ่มมากขึ้น
- ๑.๖ สร้างสะพาน คสล.

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับโลกปัจจุบันจัดตลาด

จำหน่ายผลผลิต

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านการเกษตรกรรม

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกห้วย หนอง คลอง บึงที่มีอยู่ เพื่อการกักเก็บน้ำ การระบายน้ำ
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
 - ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ จัดและให้บริการ
- ด้านการศึกษามีคุณภาพ เหมาะสมกับท้องถิ่นและสอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงของโลก
- ๕.๓ ส่งเสริมให้เด็กเยาวชนได้ศึกษาอย่างต่อเนื่อง
 - ๕.๔ ปรับปรุงและจัดหาหนังสือให้กับที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน
 - ๕.๕ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอนให้เด็ก
 - ๕.๖ สนับสนุนกิจกรรมทางพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง
 - ๕.๗ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นต่าง ๆ ภายในตำบล

๖. ความต้องการด้านสังคม

- ๖.๑ คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
- ๖.๒ เด็กและเยาวชนมีสถานที่และอุปกรณ์กีฬาและออกกำลังกายเพียงพอ
- ๖.๓ กลุ่มเยาวชนได้รับการอบรมการให้ความรู้ยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

๗. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๗.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การปลูกป่าทดแทน การอนุรักษ์ป่าชุมชน
- ๗.๒ จัดฝึกอบรม จัดตั้งกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ป่าไม้
- ๗.๓ ขุดลอกห้วย/หนอง/คลอง/บึง ที่ตื้นเขิน
- ๗.๔ รณรงค์ให้ความรู้ในการทิ้ง การกำจัดขยะ การคัดแยกขยะอย่างถูกวิธี และการหันมาใช้ปุ๋ยอินทรีย์แทนการใช้สารเคมี

๘. ความต้องการด้านการบริหารจัดการขององค์กร

๘.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ

๘.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๘.๓ อบรมให้ความรู้ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มเติมในด้านสารสนเทศ รู้ทันข่าวสาร เทคโนโลยีใหม่ๆ ให้ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ และกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และประทับใจ

๘.๔ งบประมาณในการบริหารจัดการให้เพียงพอต่อภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นในอำนาจหน้าที่

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชยนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเตือศรีคันไชยคือ **“เตือศรีคันไชยน่าอยู่ ประชาชนมีความรู้ เชิดชูคุณธรรม รักวัฒนธรรม ประเพณี เศรษฐกิจดี ไม่มียาเสพติด”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเตือศรีคันไชยเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเตือศรีคันไชย ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์และ ๑๘ กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตรตามหลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนากระบวนการผลิตสินค้าเกษตรให้ปลอดภัยและได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาเกษตรกรและองค์กรให้มีความเข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาเพิ่มมูลค่าสินค้าเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการตลาดสินค้าเกษตร

และเชื่อมโยงเครือข่าย

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น สู่

เศรษฐกิจ สร้างสรรค์

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาจัดระบบการศึกษาให้ทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการสุขภาพอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพลังงานแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนสร้างจิตสำนึกและความตระหนัก การจัดการ การอนุรักษ์ และฟื้นฟูแหล่งทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๓ การสาดิตและส่งเสริมด้านพลังงาน และพลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาองค์กรและบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเมืองการปกครอง

กลยุทธ์ที่ ๕ กำหนดหลักสูตรการศึกษาเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตย

อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ในสถานศึกษาและประชาชนทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ เสริมสร้างความรู้รักสามัคคี และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(มาตรา ๖๘(๔))

๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อศรีคั่นไชยได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดย คำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อศรีคั่นไชย วิเคราะห์แล้วจึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจ รองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๕. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. การบริหารจัดการองค์กร

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเคือศรีคันไชย กำหนดโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม และ ๑ หน่วยคือ หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๘...อัตรานี้เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเคือศรีคันไชย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการต่าง ๆ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็น ในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเคือศรีคันไชย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

จากการที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้กำหนดแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และได้ทำการศึกษาสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลเคือศรีคันไชย พร้อมทั้งได้วิเคราะห์ถึงอำนาจหน้าที่พร้อมทั้งภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอและจังหวัดพร้อมทั้งนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเคือศรีคันไชย นั้น ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาต่าง ๆ เป็นจำนวนมากและที่สำคัญในการกำหนดโครงสร้างและกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลังปัจจุบันมีข้อจำกัดในการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตำบลคือ

๑. จำนวนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๒. งบประมาณในการบริหารงานด้านบุคลากรไม่เพียงพอ
๓. ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เช่น วิศวกรควบคุมงาน งานโครงการก่อสร้างที่มีขนาดใหญ่
๔. ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านเครื่องจักรกลเครื่องยนต์

ซึ่งจากปัญหาต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้นทำให้จำเป็นต้องกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อรองรับภารกิจต่าง ๆ โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ขาดแคลนเพิ่มมากขึ้น ที่ผ่านมามองครูปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาฯและมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเคือศรีคันไชย ต่อไป ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเคือศรีคันไชย สามารถแยกอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตามส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ หน่วยตรวจสอบ และ ๔ ส่วนงาน คือ

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับ การตรวจสอบ การปฏิบัติงานของหน่วยงาน ต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่สังกัดในงานงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐาน ทางบัญชี

การเงิน ยอดเงินการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่ายเงิน การลงบัญชี การทำสัญญา การเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ การตรวจสอบการใช้และการเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้อง ตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

๑. สำนักปลัด

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนตำบล การจัดทำร่าง ข้อบัญญัติ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมการให้คำปรึกษาหน้าที่ความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๙ งาน คือ

๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานงานสารบรรณ งานอำนวยความสะดวก และข้อมูลข่าวสาร งานบริหารงานบุคคล งานการเลือกตั้ง งานประชาสัมพันธ์ งานอาคารสถานที่ งานสนับสนุนและบริการประชาชน งานประชาสัมพันธ์องค์กร งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณ งานโครงการอินเทอร์เน็ตตำบล งานประสานโครงการฝึกอบรม งานการประชุมกลุ่มพลังมวลชนอื่นๆ งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ งานชุมชนสัมพันธ์ และงานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด

๑.๒ งานนโยบายและแผน มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ งานวิเคราะห์นโยบายและแผนพัฒนา งานวิชาการ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ งานจัดทำงบประมาณงานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้มอบหมาย

๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานกฎหมายและคดี งานนิติกรรม และสัญญาต่าง ๆ งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานระเบียบการคลัง งานข้อบัญญัติและระเบียบองค์การบริหารส่วนตำบลงานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่ประชาชน งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะ งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา งานเลือกตั้งสมาชิกสภาอบต. งานข้อมูลการเลือกตั้งและงานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิกสภา อบต. และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้มอบหมาย

๑.๔ งานสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบ งานด้านสวัสดิการสังคม พัฒนาชุมชน และสังคม ได้แก่ งานสวัสดิการสังคม เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เป็นต้น งานสุสานและฌาปนสถาน งานสมาคมชุมชนและสังคม งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน งานส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ งานด้านส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทสตรี งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี-แม่บ้าน งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มออมทรัพย์ งานส่งเสริมและพัฒนากิจการร้านค้าชุมชน ประจำตำบลและหมู่บ้าน งานส่งเสริมและสนับสนุนและสนับสนุนกิจการกองทุนหมู่บ้าน งานส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ งานส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพ กลุ่มหัตถกรรมและอุตสาหกรรมครอบครัวและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้มอบหมาย

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านอำนวยความสะดวก ด้านป้องกัน ด้านช่วยเหลือฟื้นฟู การกู้ภัย การจัดทำแผน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผนป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งาน

อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายและในช่วงเทศกาลที่กระทรวงทบวงกรมได้มีนโยบายในการดูแลด้านความปลอดภัยทางถนนให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน มีหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และในช่วงหน้าแล้งระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - พฤษภาคมของทุกปี เป็นห่วงที่เสี่ยงต่อการเกิดอัคคีภัย ไฟป่า จึงให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน มีหน้าที่ในการเฝ้าระวังป้องกันไม่ให้เกิดเหตุ และปฏิบัติหน้าที่ในกรณีที่เกิดเหตุเพลิงไหม้

๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางด้านการเกษตรและทางสัตวแพทย์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติทางการศึกษา ค้นคว้า ทดลองและวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร เช่น การเพาะปลูก การปรับปรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การคัดพันธุ์ ด้านทานโรคและศัตรูพืช วัตถุมีพิษและปุ๋ยเคมี การให้คำปรึกษาแนะนำ ในด้านการเลี้ยงและรักษาสัตว์ การเพาะเลี้ยงเชื้อ ตลอดจนการช่วยดูแลอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติการในห้องทดลอง การดำเนินการพัฒนา การแปรรูปผลิตภัณฑ์ การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ ด้านการเกษตรต่าง ๆ กำหนดนโยบายแผนงาน การดำเนินการวิชาการเกษตร ตามแผนการวัดและประเมินผล การดำเนินงานการเกษตร กำหนดระบบและวิธีการด้านนิเทศควบคุมติดตาม และประเมินผลด้านการเกษตร จัดสวนสอนและอบรมด้านวิชาการเกษตร จัดการประชุมการเผยแพร่กิจการเกษตร แนะนำวิชาการเกษตรการส่งเสริมปศุสัตว์ ด้านสำรวจและแผนที่ ด้านวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี ด้านส่งเสริมปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ ด้านเพาะพันธุ์ และอนุบาลสัตว์ ด้านป้องกันรักษาโรคและกักสัตว์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรค งานส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานเทศกิจ งานบริการรักษาความสะอาดและสิ่งปฏิกูล การสุขาภิบาลอื่นๆตามแผนการสาธารณสุข และข้อบังคับตำบล การวางแผนการสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติเกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค การเผยแพร่ การฝึกอบรมสุขศึกษา การให้บริการสาธารณสุข การควบคุมการฆ่าสัตว์จำหน่ายเนื้อสัตว์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้มอบหมาย

๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่ มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานงานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างงานบรรจุแต่งตั้งโอนย้ายและเลื่อนระดับงานการแข่งขันสอบคัดเลือกและการคัดเลือกงานทะเบียนประวัติและบัตรประวัติคณะผู้บริหารสมาชิกสภา อบต.พนักงานและลูกจ้างงานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลงานประเมินผลการทำงานประจำปีงานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้างงานพัฒนาบุคลากรเช่นการฝึกอบรมสัมมนาการศึกษาและดูงานการศึกษาต่อการขอรับทุนการศึกษางานพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างการให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษงานสวัสดิการพนักงาน/ลูกจ้างงานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่น ๆ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๙ งานการเงินและพัสดุ มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนและบริหารงานการเงิน พัสดุ จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน จัดทำทะเบียนควบคุม รายรับ-รายจ่าย วางแผนการจัดซื้อจัดจ้าง พัสดุครุภัณฑ์ การจัดทำเรื่อง การขออนุมัติโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณ ตลอดจน ตรวจสอบเอกสารทางการเงินตั้งแต่การอนุมัติ การติดตาม การตรวจสอบหลักฐานในสำนักปลัดและงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้มอบหมาย

๒. กองคลัง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภทงานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงินการเก็บรักษาเงินการนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล การรวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทราอง

ราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานตรวจสอบของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินการเร่งรัดใบสำคัญ และเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน คือ

๒.๑ งานการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านรับเงินและเบิกจ่ายเงิน ด้านจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ด้านเก็บรักษาเงิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการบัญชี ด้านทะเบียนคุมการเบิกจ่ายด้านงบการเงินและงบทดลอง ด้านงบแสดงฐานะการเงิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) มาใช้ในการจัดเก็บรายได้ หรืองานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๔ งานด้านทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านระเบียบทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ด้านพัสดุ ด้านทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะเรื่องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๕ งานด้านธุรการและงานสารบรรณ มีหน้าที่รับผิดชอบด้านงานธุรการ งานสารบรรณ ด้านอำนวยการและข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ ด้านสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล การอนุมัติเพื่อการดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบำรุงซ่อมและจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำแนะนำปรึกษา เกี่ยวกับการจัดทำโครงการ การออกแบบก่อสร้างแก่องค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุม การซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน คือ

๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านก่อสร้างและบูรณะถนน ด้านก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ ด้านระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ด้านบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ ด้านวิศวกรรมด้านประเมินราคา ด้านควบคุมการก่อสร้างอาคาร ด้านบริหารข้อมูลและหลักเกณฑ์ด้านออกแบบ

๓.๓ งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านประสาธาณูปโภคและการประปา ด้านขนส่งและวิศวกรรมจราจรด้านระบายน้ำ ด้านจัดตกแต่งสถานที่ และงานไฟฟ้าสาธารณะ

๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านสำรวจและแผนที่ด้านวางผังพัฒนาเมือง ด้านควบคุมทางผังเมือง ด้านจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง

๓.๕ งานการเงินและพัสดุ มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนและบริหารงานการเงิน พัสดุ จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน จัดทำทะเบียนควบคุม รายรับ-รายจ่าย วางแผนการจัดซื้อจัดจ้าง พัสดุครุภัณฑ์ การจัดทำเรื่อง การขออนุมัติโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณ ตลอดจน ตรวจสอบเอกสารทางการเงินตั้งแต่การอนุมัติ การติดตาม การตรวจสอบหลักฐานและงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้มอบหมาย

๓.๖ งานด้านธุรการ และงานสารบรรณ มีหน้าที่รับผิดชอบด้านงานธุรการ งานสารบรรณ ด้านอำนวยการและข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ ด้านสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานการศึกษาการจัดการบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางแผนโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติทางการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา และบำรุงรักษาสถิตปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นส่งเสริมการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๔.๑ งานกิจการโรงเรียนมีหน้าที่เกี่ยวกับ งานบริหารและวิชาการ งานประสานกิจกรรมโรงเรียน งานจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมการศึกษางานข้อมูลพัฒนาการเด็กงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานติดตามและประเมินผล งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่งานกิจกรรมเด็กและเยาวชนและงานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม

๔.๒.๑ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน มีหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจรวบรวมข้อมูลสถิติเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนงานพัฒนาเยาวชนให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติงานเกี่ยวกับศูนย์เยาวชน ,ชมรม,ชุมนุมกิจกรรมกลุ่มสนใจของเด็กเยาวชนงานควบคุมตรวจสอบนิเทศติดตามวัดผลกิจกรรมเยาวชนงานชุมชนต่าง ๆ เช่นการอยู่ค่ายพักแรมค่ายอาสาพัฒนาฯงานสำรวจติดตามและพัฒนาเด็กเร่ร่อนงานบริการด้านวิชาการอื่น ๆ งานกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชนเพื่อใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์งานติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องงานควบคุมดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อบต.งานตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อบต.งานดูแลจัดเตรียมและให้บริการวัสดุอุปกรณ์คู่มือครูสื่อการเรียนการสอนงานการติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องงานเผยแพร่ข่าวสารเอกสารต่าง ๆ กฎระเบียบและนโยบายทางราชการอันเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อบต.งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษางานวิจัยทางการศึกษางานพัฒนาหลักสูตรงานให้บริการทางการศึกษาทั่วไปด้วยการนิเทศให้คำแนะนำปัญหาทางวิชาการงานประชุมอบรมสัมมนาประสานงานและให้บริการทางด้านวิชาการงานการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษางานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒.๒ งานกีฬาและนันทนาการ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจรวบรวมข้อมูลสถิติเกี่ยวกับงานด้านกีฬานันทนาการงานกำหนดแผนและจัดการแข่งขันกีฬาวិทยาศาสตร์การกีฬาเพื่อพัฒนาพื้นฐานการกีฬาและส่งเสริมความเป็นเลิศแก่เด็กเยาวชนและประชาชนทั่วไปงานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมนันทนาการให้แก่เด็กเยาวชนและประชาชนการจัดตั้งศูนย์สนามกีฬาชมรมกีฬาและส่งเสริมการกีฬาประเภทต่าง ๆ แก่เด็กเยาวชนและประชาชนงานดูแลบำรุงรักษาอาคารสถานที่สนามกีฬาอุปกรณ์การกีฬาและศูนย์เยาวชนการให้บริการและขออนุญาตใช้สนามกีฬาอุปกรณ์การกีฬาและการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้งานวิทยาศาสตร์การกีฬาและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒.๓ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับงานส่งเสริม

ประเพณีศิลปวัฒนธรรมงานเผยแพร่ประเพณีศิลปวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่นงานด้านกิจการศาสนางานกำหนดกิจกรรมทางศาสนาวันสำคัญทางศาสนาและกิจกรรมส่งเสริมศีลธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่เด็กเยาวชนและประชาชนงานควบคุมตรวจสอบนิเทศติดตามผลวัดผลและประเมินผลกิจกรรมเยาวชนงานชุมชนต่าง ๆ เช่นการอยู่ค่ายพักแรมงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๓ งานการเงินและพัสดุ มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนและบริหารงานการเงิน

พัสดุ จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน จัดทำทะเบียนควบคุม รายรับ-รายจ่าย วางแผนการจัดซื้อจัดจ้าง พัสดุครุภัณฑ์ การจัดทำเรื่อง การขออนุมัติโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณ ตลอดจน ตรวจสอบเอกสารทางการเงินตั้งแต่การอนุมัติ การติดตาม การตรวจสอบหลักฐานและงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้มอบหมาย

๔.๔ งานด้านธุรการและงานสารบรรณ มีหน้าที่รับผิดชอบด้านงานธุรการ งานสาร

บรรณ ด้านอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ ด้านสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือครีคันไชย

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กรซึ่งช่วยให้ผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือที่ดีในการพัฒนา อบต. ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. อบต.มีสายการบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้น ๒. อบต.มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาสามปีและประจำปีในการพัฒนา ๓. อบต.ได้รับการจัดตั้งตาม พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๒๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ๔. อบต.มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้มิวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กร ๕. มีงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ๖. มีอุปกรณ์ครุภัณฑ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีรถกู้ชีพ-กู้ภัย ให้บริการตลอด ๒๔ ชั่วโมง ๗. มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงาน ๘. มีพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมมาปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ๙. อบต.มีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ๑๐. บุคลากรในองค์กรมีค่านิยมร่วมกันคือร่วมใจทำงานบริการเป็นเลิศ	จุดอ่อน W ๑. อบต.ได้รับการถ่ายโอนภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น บางครั้งลักษณะงานได้รับการถ่ายโอนภารกิจไม่สอดคล้องกับบุคลากรที่มีอยู่ เช่น ภารกิจงานด้านสาธารณสุข ซึ่ง อบต.ไม่มีกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒. อบต. ได้รับการจัดสรรงบประมาณล่าช้าไม่ทันต่อการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่เร่งด่วน ๓. ปัญหาความต้องการของหมู่บ้านมีเป็นจำนวนมาก จึงไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาสามปีและแผนประจำปีได้ครอบคลุมความต้องการของประชาชนได้ทุกแผนงาน/โครงการตามระยะเวลาที่กำหนดให้คนอื่นได้ จึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้
โอกาส O ๑. ตำบลเตือศรีคันไชยมีพื้นที่การเกษตรติดกับแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ๒. มีแหล่งน้ำธรรมชาติเช่น ลำห้วย หนองน้ำมากมาย ๓. มีสายไฟแรงสูงพาดผ่านตำบล ๔. การคมนาคมสะดวกใกล้กับชุมชนเมืองอำเภอพังโคน ระยะทาง ๖ กิโลเมตร ๕. มีการให้บริการสถานที่ชุมชนอยู่ในบริเวณเดียวกัน (อบต. ,อนามัย,ป้อมตำรวจ,โรงเรียน,วัด) ๖. มีกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๑-๒๙๐ ที่บัญญัติไว้ให้มีการบริหารราชการบท้องถื่น ๗. มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ เป้าหมายในการพัฒนามุ่งสู่สังคมอยู่ดีมีสุข ๘. ประชาชนขายสินค้าการเกษตรประเภทข้าวทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ๙. มีการใช้เทคโนโลยีมาใช้แทนแรงงานสัตว์ทำให้เกิดความรวดเร็วขึ้น ๑๐. นโยบายของผู้บริหารองค์กรในการพัฒนาแหล่งน้ำและถนนขนถ่ายผลผลิตทางการเกษตร ๑๑. มีความสัมพันธ์ระหว่างนัการเมืองท้องถิ่นกับนักการเมืองระดับประเทศมีความเกื้อกูลกันทำให้เอื้อต่อการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ	ข้อจำกัด T ๑. ตำบลเตือศรีคันไชยมีพื้นที่การเกษตรส่วนใหญ่ในที่ลุ่ม เกิดปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก ๒. ตำบลเตือศรีคันไชยมีแหล่งน้ำธรรมชาติมากมาย แต่มีสภาพตื้นเขินทำให้ดูฤดูแล้งเก็บกักน้ำไว้ใช้ไม่ได้ ๓. ตำบลเตือศรีคันไชยไม่มีพื้นที่กำจัดขยะมูลฝอย ๔. ตามพ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้มีการถ่ายโอนภารกิจแต่ปฏิบัติการกิจอย่างจริงจัง ๕. ประชาชนตำบลเตือศรีคันไชยมีอาชีพทำการเกษตรเป็นหลัก และทำการเกษตรได้ตลอดปีทำให้มีค่าใช้จ่ายสูงในการซื้อปุ๋ยทำการเกษตร ๖. ต้นทุนในการซื้อปุ๋ยในการทำการเกษตรราคาแพงทำให้ประชาชนมีรายได้น้อยต้องเป็นหนี้สิน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน <u>๑. ด้านงบประมาณ</u> - การเงิน, การบัญชี, การเบิกจ่ายเงิน - การทำสัญญา, การจัดซื้อพัสดุ <u>๒. ด้านบัญชี และพัสดุ</u> - การลงบัญชี, การตรวจสอบ - การเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ, - เก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร ข้อ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ข้อ ๒ การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างของบุคลากร

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต.	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - ด้านสารบรรณงานธุรการ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - ด้านอำนวยการ ประชาสัมพันธ์ และข้อมูลข่าวสาร - ด้านงานกิจการงานสภา - ด้านเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุมภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน - ด้านนโยบายและแผน - ด้านวิชาการ - ด้านข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - ด้านงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - ด้านกฎหมายและนิติกรรม - ด้านการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - ด้านร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ด้านข้อบัญญัติและระเบียบ - งานจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม - ด้านสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และพัฒนาชุมชน - ด้านส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - ด้านสนับสนุนกิจกรรมของเด็กเยาวชนและสตรี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ด้านรักษาความสงบเรียบร้อย - ด้านกู้ภัย งานอำนวยการ ช่วยเหลือฟื้นฟู - ด้านป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน/ระงับอัคคีภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - ด้านวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - ด้านส่งเสริม ปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - ด้านป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช ๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม - ด้านอนามัยชุมชน สาธารณสุขมูลฐาน - ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเทคนิค - ด้านป้องกันยาเสพติด	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร ข้อ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ข้อ ๒ การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างของบุคลากร <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง ข้อ ๕ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ข้อ ๖ ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน ข้อ ๘ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร ข้อ ๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ข้อ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่ - ด้านบริหารงานบุคคล - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๙ งานการเงินและพัสดุ - งานจัดทำฎีกา เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานพัสดุ งานจัดซื้อ จัดจ้าง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง	๑.๑ งานการเงิน - ด้านรับเงิน เบิกจ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน - ด้านจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ๑.๒ งานบัญชี - ด้านการบัญชี - ด้านทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - ด้านงบการเงินและงบทดลอง - ด้านแสดงฐานะทางการเงิน ๑.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - ด้านภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - ด้านพัฒนารายได้ - ด้านควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - ด้านทะเบียนควบคุมและเร่งรัด - งานกิจการพาณิชย์ ๑.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - ด้านทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - ด้านพัสดุนานจัดซื้อ จัดจ้าง - ด้านทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะ ๑.๕ งานธุรการและงานสารบรรณ - ด้านสารบรรณงานธุรการ จัดทำคำสั่งประกาศ - ด้านอำนวยการ ประชุมสัมพัทธ์ และข้อมูลข่าวสาร - ด้านงานควบคุมภายใน	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร ข้อ ๕ การพัฒนาและปรับปรุงรายได้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง	๓.๑ งานก่อสร้าง - ด้านก่อสร้างและบูรณะถนน - ด้านก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - ด้านระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - ด้านบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - ด้านประเมินราคา ด้านออกแบบ - ด้านควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ด้านสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - ด้านบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - ด้านการประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - ด้านงานไฟฟ้า สาธารณะ - ด้านงานระบายน้ำ การแก้ไขน้ำท่วมขัง - ด้านงานบำรุงรักษา คูคลอง ท่อระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - ด้านสำรวจและแผนที่ - ด้านวางผังเมือง - ด้านควบคุมทางผังเมือง ๓.๕ งานการเงินและพัสดุ - งานจัดทำฎีกา เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานพัสดุงานจัดซื้อ จัดจ้าง ๓.๖ งานธุรการและงานสารบรรณ - ด้านสารบรรณงานธุรการ จัดทำคำสั่งประกาศ - ด้านอำนวยการ ประชาสัมพันธ์ และข้อมูลข่าวสาร - ด้านงานควบคุมภายใน	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ข้อ ๑ การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า และทางระบายน้ำ ข้อ ๒ การพัฒนาระบบจราจร ข้อ ๓ ขยายเขตไฟฟ้า ข้อ ๔ พัฒนาระบบประปา ข้อ ๕ ก่อสร้าง/ปรับปรุงหอกระจายข่าว ข้อ ๖ ก่อสร้างศาลาประชาคม / อาคารเอนกประสงค์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๑ งานกิจการโรงเรียน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการโรงเรียน - งานวิชาการ ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ๔.๓ งานการเงินและพัสดุ - งานจัดทำฎีกา เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานพัสดุงานจัดซื้อ จัดจ้าง ๔.๔ งานธุรการและงานสารบรรณ - ด้านสารบรรณงานธุรการ จัดทำคำสั่งประกาศ - ด้านอำนวยการประชาสัมพันธ์และข้อมูลข่าวสาร - ด้านงานควบคุมภายใน	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง ข้อ ๒ ส่งเสริมการศึกษาและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น ข้อ ๓ ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ ข้อ ๔ ส่งเสริมการรักษาประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคั่นไชย วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าประมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมา วิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้ คำนวณค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคั่นไชย และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลเตี๋ยศรีคั่นไชย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรา กำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
3	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (01)									
4	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
5	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
7	นิติกร ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
8	นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
9	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
10	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
11	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
12	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
13	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก 64
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
14	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
18	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	1	1	1	1	-	-	-	
23	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
24	นักการภารโรง	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก 64
25	คนครัว	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
26	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
27	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	1	1	1	1	-	-	-	
28	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	1	1	1	1	-	-	-	
29	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
30	พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
31	พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
32	พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
33	พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
34	คนงานประจำรถขยะ	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก 64
กองคลัง (04)									
35	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
36	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
37	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
38	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
39	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
40	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
41	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
42	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
43	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
44	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
45	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป									
46	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1				
กองช่าง (05)									
47	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
48	นายช่างโยธา ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
49	เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
50	เจ้าพนักงานการประปา ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างภารกิจ									
51	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
52	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
53	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	1	1	1	1	-	-	-	
54	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
55	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
56	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
57	ช่างไม้	1	1	1	1	-	-	-	
58	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
59	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
60	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
61	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
62	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รดยกกระเช้า)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
63	พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	
64	พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	
65	พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	
66	พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	
67	พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (07)								
68	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
69	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
70	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
71	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ศพด.)	1	1	1	1	-	-	-	
72	พนักงานขับรถยนต์ (รับ-ส่ง เด็กนักเรียน)	1	1	1	1	-	-	-	
73	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก 64
74	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
75	ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
76	ครู	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
77	ครู	1	1	1	1	-	-	-	
78	ครู	1	1	1	1	-	-	-	
79	ครู	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
80	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
81	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
82	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
83	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
84	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
85	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
86	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
87	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
88	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
89	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
90	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
91	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
92	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
93	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
94	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
95	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
96	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
97	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
98	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	รวมทั้งสิ้นอัตรา	98				-4			

ส.ต.อ.

(สุรศักดิ์ น้อยบาท)

ตรวจถูกต้องแล้ว

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเคือศรีคันไชย

๙ การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (3)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	503,160	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	19,560	19,560	687,600	707,160	726,720	
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	442,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
3	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	1	1	323,760	0	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	
	สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)																		
4	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	349,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	
5	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	ชก.	1	1	336,360	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	ปก.	1	1	253,680	0	1	1	1	-	-	-	8,880	8,640	8,880	262,560	271,200	280,080	
7	นิติกร ปก./ชก.	ปก./ชก.	1	-	335,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
8	นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	ปก.	1	1	312,960	0	1	1	1	-	-	-	10,080	10,560	10,680	323,040	333,600	344,280	
9	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	ปก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
10	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	ปง./ชง.	1	1	280,440	0	1	1	1	-	-	-	10,800	11,040	11,160	291,240	302,280	313,440	
11	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
12	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
13	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	-	-	-	-	1	-	0	0	0	0	0	0	ยุบเลิก64
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
14	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	1	1	248,640	0	1	1	1	-	-	-	9,960	10,440	10,800	258,600	269,040	279,840	
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	1	1	189,000	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,920	8,280	196,560	204,480	212,760	
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	154,200	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,440	166,920	173,640	
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
18	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	142,200	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,960	153,960	160,200	
19	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	1	140,760	0	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	146,400	152,280	158,400	
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	154,200	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,440	166,920	173,640	
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	1	1	136,560	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,080	147,840	153,840	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (3)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	-	1	1	136,080	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	141,600	147,360	153,360	
23	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	165,480	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,200	172,200	179,160	186,360	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
24	นักการภารโรง	-	1	-	108,000	0	-	-	-	-	1	-	0	0	0	0	0	0	ยุบเลิก64
25	คนครัว	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
26	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
27	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้ชีพ)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
28	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้ชีพ)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
29	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ดับเพลิง)	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
30	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
31	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
32	พนักงานดับเพลิง	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
33	พนักงานดับเพลิง	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
34	คนงานประจำรถขยะ	-	1	-	108,000	0	-	-	-	-	1	-	0	0	0	0	0	0	ยุบเลิก64
	กองคลัง (๐๔)																		
35	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
36	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
37	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	ชง.	1	1	324,360	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	11,160	335,520	346,560	357,720	
38	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	ชง.	1	1	285,840	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	296,760	307,920	318,960	
39	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	ปง.	1	1	214,560	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,440	221,760	229,200	236,640	
40	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	ชง.	1	1	269,880	0	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	11,040	280,440	291,240	302,280	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
41	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	181,320	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	188,640	196,200	204,120	
42	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	167,640	0	1	1	1	-	-	-	6,720	7,080	7,320	174,360	181,440	188,760	
43	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	161,400	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	167,880	174,600	181,680	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (3)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
44	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	149,880	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,600	155,880	162,120	168,720	
45	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	-	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5520	5760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
46	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	กองช่าง (๑๕)																		
47	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	442,320	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	455,520	468,960	483,120	
48	นายช่างโยธา ปง./ชง.	ชง.	1	1	280,440	0	1	1	1	-	-	-	10,800	11,040	11,160	291,240	302,280	313,440	
49	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	ปง.	1	1	155,640	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,360	6,480	162,000	168,360	174,840	
50	เจ้าพนักงานการประปา ปง./ชง.	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างภารกิจ																		
51	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	162,840	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	169,440	176,280	183,360	
52	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
53	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	-	1	1	156,960	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,320	169,920	176,760	
54	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม
55	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม
56	ช่างไม้	-	1	1	118,440	0	1	1	1	-	-	-	4,800	5,040	5,160	123,240	128,280	133,440	
57	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	141,360	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,120	153,120	159,360	
58	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม
59	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม
60	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	1	1	145,200	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	151,080	157,200	163,560	
61	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	1	1	158,520	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,960	164,880	171,480	178,440	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
62	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ยกกระเช้า)	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
63	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
64	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (3)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
65	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
66	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
67	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๗)																			
68	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
69	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	ชก.	1	1	342,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
70	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	143,520	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	
71	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ศพด.)	-	1	1	155,400	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,840	161,640	168,120	174,960	
72	พนักงานขับรถยนต์ (รับ-ส่ง เด็กนักเรียน)	-	1	1	127,080	0	1	1	1	-	-	-	5,160	5,400	5,520	132,240	137,640	143,160	
73	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	1	-	138,000	0	-	-	-	-	1	-	0	0	0	0	0	0	ยุบเลิก64
74	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
75	ยาม	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																			
76	ครู	คศ.๑	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่างเต็ม
77	ครู	คศ.๑	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
78	ครู	คศ.๑	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
79	ครู	ครู	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
80	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่างเต็ม
81	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่างเต็ม
82	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	117,360	0	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	
83	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	117,360	0	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	
84	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	117,360	0	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (3)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
85	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
86	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
87	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
88	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
89	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
90	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
91	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
92	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
93	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
94	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
95	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
96	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
97	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
98	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
4	รวม		98	72	16,737,600	336,000	94	94	94	- 4	-	-	443,760	483,720	494,160	16,865,460	17,349,180	17,843,340	
5	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ20%															3,373,092	3,469,836	3,568,668	
6	รวมภาระค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															20,238,552	20,819,016	21,412,008	
7	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															26.38	25.84	25.31	

หมายเหตุ

(4)รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด

(๕)คิดจาก(4)คูณด้วย20%

(6)ค่าใช้จ่าย(4)+(5)

(7)คิดจาก(6)หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้น คูณด้วย 100

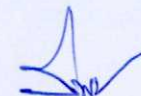
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2563 = 73,066,060 (งบประมาณรายจ่ายตามเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2561 = 76,719,363 (งบประมาณ 5% จากงบประมาณปี 2564)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2562 = 80,555,331 (งบประมาณ 5% จากงบประมาณปี 256๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2563 = 84,583,098 (งบประมาณ 5% จากงบประมาณปี 2566)

ส.ต.อ.



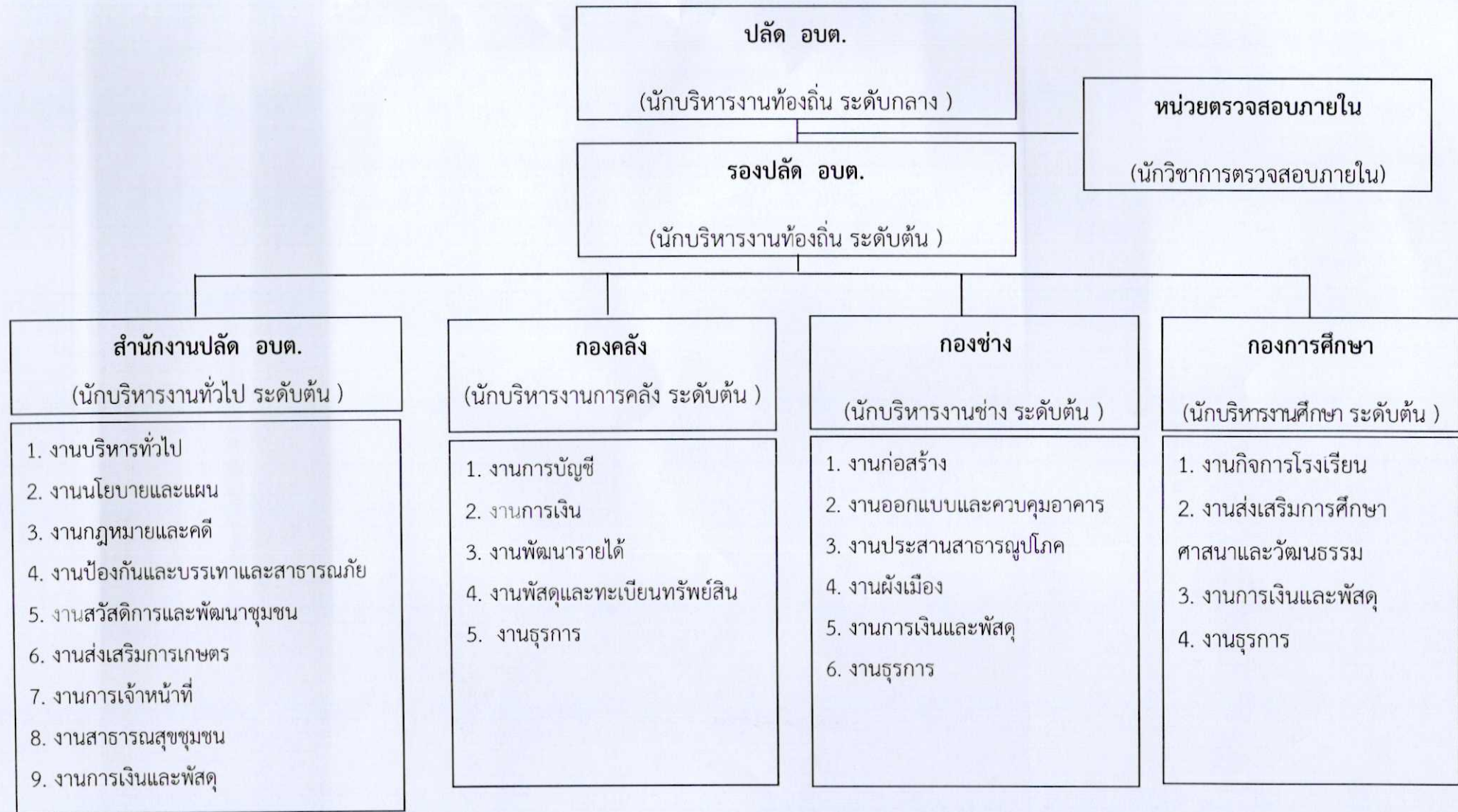
ตรวจถูกต้อง

(สุรศักดิ์ น้อยบาท)

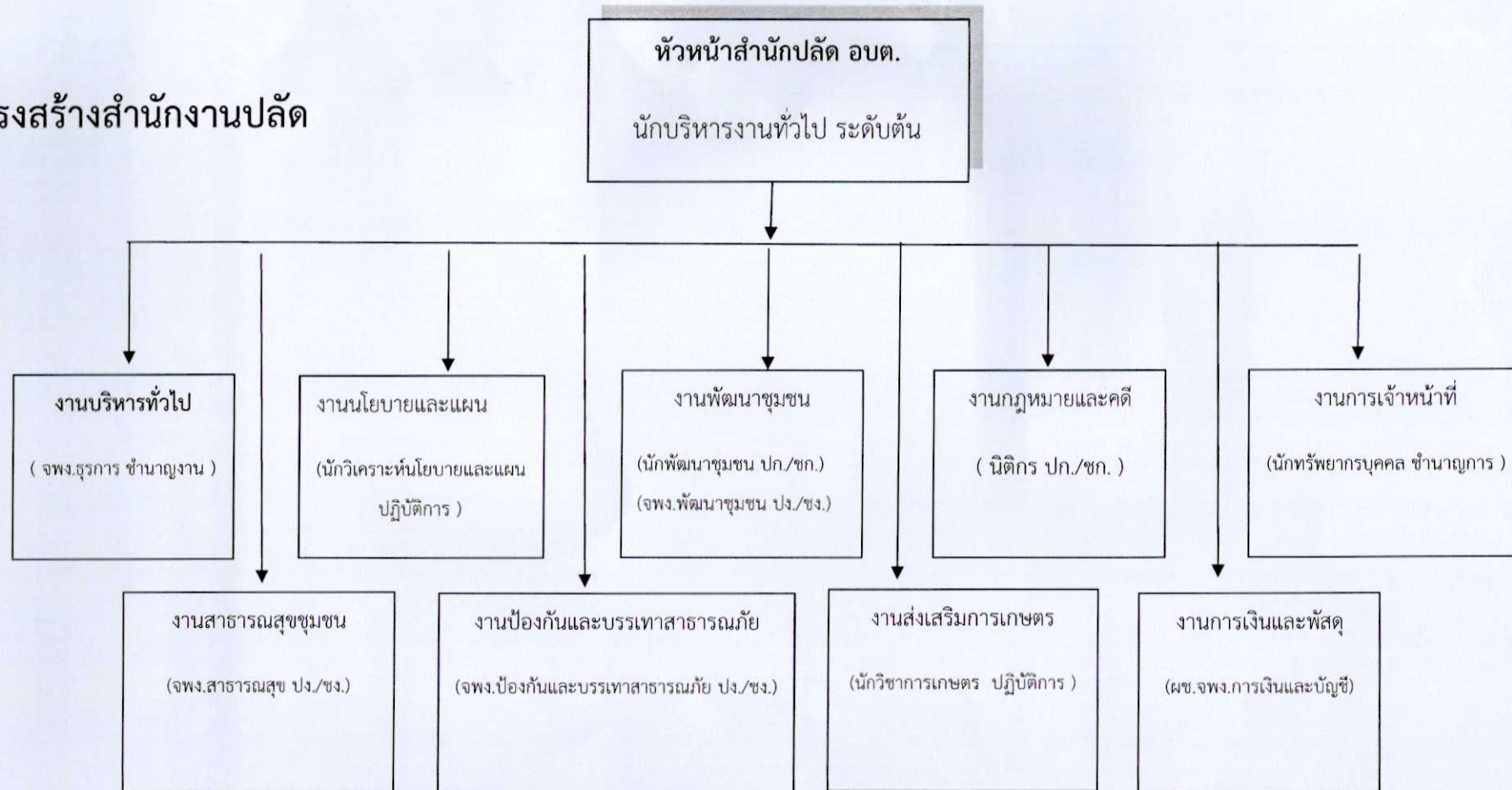
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ อบต.เตือศรีคันไชย

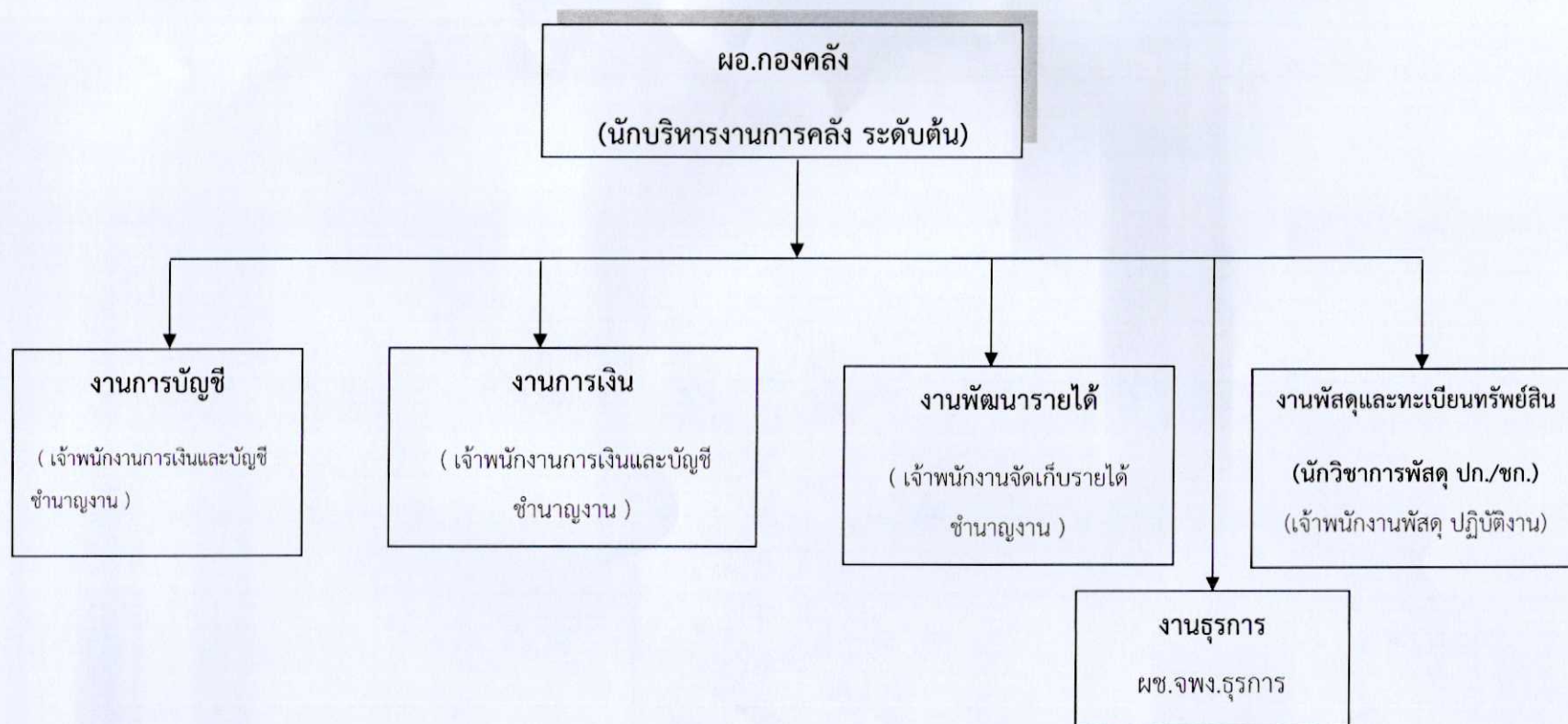


โครงสร้างสำนักงานปลัด



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	-	๑	๑	-	-	๑	๓	๑	-	-	-	๑	-	๑๐	๕

โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๓	-	๔	๑

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก												
75	ว่าง		56-3-08-6600-501	ครู	คศ.1	56-3-08-6600-501	ครู	คศ.1	-			(งบเงินอุดหนุน)
76	นางสาวรัตนาวดี แซ่อึ้ง	ปริญญาตรี	56-3-08-6600-502	ครู	คศ.1	56-3-08-6600-502	ครู	คศ.1	-			(งบเงินอุดหนุน)
77	นางสาวเพชรรัตน์ สุราษฎร์	ปริญญาตรี	56-3-08-6600-503	ครู	คศ.1	56-3-08-6600-503	ครู	คศ.1	-			(งบเงินอุดหนุน)
78	น.ส.เบญจวรรณ พรหมสุวรรณ	ปริญญาตรี	56-3-08-6600-504	ครู	คศ.1	56-3-08-6600-504	ครู	คศ.1	-			(งบเงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
79	นางสาวสวรรยา โคตรคำ			ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		117,360			
80	นางสาวนิภา อรุณวรรณ			ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		117,360			
81	นางสาวยงค์แสง โคสมบุญ			ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		117,360			
82	ว่าง			ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)			ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)		-			(งบเงินอุดหนุน)
83	ว่าง			ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)			ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)		-			(งบเงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างทั่วไป												
84	นางสาวปรีดา ขาววงศา			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		108,000			
85	นางสาวรณณ จามน้อยพรม			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		108,000			
86	น.ส.ธัญลักษณ์ จันทะเสน			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		108,000			
87	นางสาววราภรณ์ ยงพรม			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		108,000			
88	น.ส.ชนาภรณ์ ยืนนาน			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		108,000			
89	นางสาวนฤมล จันทวงษ์			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		108,000			
90	นางสาววงเดือน ไสยบูลย์			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		108,000			
91	นางสาวดวงจันทร์ คุณพรม			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		108,000			
92	นางสาวแอนนา แก่นท้าว			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		108,000			
93	นายวิสุทธิ์ ดกเอียร			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		108,000			
94	นางสาวนภาพร ถึงนำมา			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		108,000			
95	นางสาวนงค์ดาน มูลอาสา			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		108,000			
96	ว่าง			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		-			(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
97	ว่าง			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		-			(ว่างเดิม)
หน่วยตรวจสอบภายใน												
98	นางพรวารีย์ นิยมสัจย์	ปริญญาตรี	56-3-12-3205-001	นวก.ตรวจสอบภายใน	ชก.	56-3-12-3205-001	นวก.ตรวจสอบภายใน	ชก.	323760			

(ลงชื่อ) ส.ต.อ.....

(สุรศักดิ์ น้อยบาท)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย

ที่ สน ๗๑๙๐๑ / ๗๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย
อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ๔๗๑๒๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอสั่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี

อ้างถึง หนังสือ ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว๑๒๙๘๒ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จำนวน	๑	แผ่น
	๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการฯ	จำนวน	๑	ชุด
	๓. ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	จำนวน	๑	เล่ม

ตามที่จังหวัดสระบุรีได้แจ้งชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย ได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย

สำนักงานปลัด/งานการเจ้าหน้าที่

โทร./โทรสาร ๐-๔๒๑๖-๖๖๓๕ ต่อ ๑๑

www.dsk.go.th

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย อำเภอมโนรมย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่ สน ๗๑๙๐๑/

ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ นั้น

ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ระเบียบ/ข้อกำหนด

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๕ หมวด ๑๒ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ หมวด ๑๓ การบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ส่วนที่ ๒ การกำหนดตำแหน่ง การจ้าง อัตราการจ้าง และการแต่งตั้ง ข้อ๓๖๗ และข้อ๓๖๘

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย งานการเจ้าหน้าที่ จึงขออนุมัติจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

ลงชื่อ

(นายปิยวิทย์ นามผา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเตี้อครักษ์ไชย

- เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

ลงชื่อ.....

(นางอมรรัตน์ แสนบรรดิษฐ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเตี้อครักษ์ไชย

() เห็นควรอนุมัติ

() ไม่เห็นควรอนุมัติ เพราะ.....

ลงชื่อ...ส.ต.อ.....

(สุรศักดิ์ น้อยบาท)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเตี้อครักษ์ไชย

() อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ เพราะ.....

ลงชื่อ.....

(นายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเตี้อครักษ์ไชย



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย

ที่ ๒๗/๑ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ หมวด ๑๓ การบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ส่วนที่ ๒ การกำหนดตำแหน่ง การจ้าง อัตรากาจ้าง และการแต่งตั้ง ข้อ๓๖๗ และข้อ๓๖๘ ประกอบกับหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. เจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด)	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่

จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผน
อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)



(นายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเคือศรีคันไชย

ปลัด อบต.....

หน.สำนักปลัด.....

ร่าง/พิมพ์.....



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย

ที่ ๒๗/๑ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ หมวด ๑๓ การบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ส่วนที่ ๒ การกำหนดตำแหน่ง การจ้าง อัตราการจ้าง และการแต่งตั้ง ข้อ๓๖๗ และข้อ๓๖๘ ประกอบกับหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. เจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด)	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่

จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผน
อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)



(นายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสือศรีคันไชย

แบบอนุมัติยุบเลิกหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ประจำปี๒๕๖๔.....
องค์การบริหารส่วนตำบล...เตือศรีคันไชย.....

ลำดับที่	ส่วนราชการ งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและ ความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
					ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)		
(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)	(๑๓)
๑.	สำนักงานปลัด	จพง.พัฒนาชุมชน ๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	๑	เนื่องจากมีการรับโอนตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน แล้ว	๙๘/๒๗	"๑๐/๕	"๑๐/๕	๒๑	๑	อยู่	ยุบเลิก
๒.	สำนักงานปลัด	นักการภารโรง	๑	เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่าย	" "	" "	" "	" "	๑	อยู่	ยุบเลิก
๓.	สำนักงานปลัด	คนงานประจำรถขยะ	๑	เนื่องจากมีการบริหารจัดการ ขยะภายในหมู่บ้าน	" "	" "	" "	" "	๑	อยู่	ยุบเลิก
๔.	กองการศึกษา	ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน	๑	เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่าย	"๙๘/๒๗	"๓๑/๗	"๓๑/๗	๒๕	๑	อยู่	ยุบเลิก
รวม			๔								

(ลงชื่อ)...ส.ต.อ.....
(.....สุรศักดิ์...น้อยบาท.....)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย.

(ลงชื่อ).....
(.....นายวีระศักดิ์.....สุทธิอาจ.....)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลเตี้อครีคั่นไชย

๑) ส่วนราชการ...สำนักงานปลัด..... งาน...บริหารงานทั่วไป..... มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑.	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	จพง.พัฒนาชุมชน	ว่าง	ยุบเลิก	๑	
๒.	-	นักการภารโรง	ว่าง	ยุบเลิก	๑	
๓.	-	คนงานประจำรถขยะ	ว่าง	ยุบเลิก	๑	

๒) ส่วนราชการ กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑ .	-	ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน	ว่าง	ยุบเลิก	๑	

(ลงชื่อ) ส.ต.อ.....

(สุรศักดิ์ น้อยบาท)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเตี้อครีคั่นไชย....

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต้องงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ...๒๕๖๓.....

องค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย....

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ
(๑) ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	(๒) ปัจจุบัน (บาท)	(๓) จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	(๔) คิดเป็น ร้อยละ	(๕) รายจ่ายหมวดเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล (บาท)	(๖) คิดเป็น ร้อยละ	(๗) รายจ่ายหมวด ค่าจ้างประจำ (บาท)	(๘) คิดเป็น ร้อยละ	(๙) รายจ่ายหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	(๑๐) คิดเป็น ร้อยละ	(๑๑) รายจ่ายประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๒) รายจ่ายหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๓) คิดเป็น ร้อยละ	
๗๐,๕๐๕,๘๕๐	๗๓,๐๖๖,๐๖๐	๒,๕๖๐,๒๑๐	๓.๕๐	๘,๖๓๙,๗๓๐	๑๑.๘๒	-	-	๙,๘๑๖,๕๕๐.๐๐	๑๓.๔๓	๒,๑๗๕,๙๕๐.๐๐	๒๐,๖๓๒,๒๓๐.๐๐	๒๘.๒๓	๒๘.๒๓% (คำนวณใช้ ฐานอัตรา เงินเดือน ค่าจ้าง ณ ปัจจุบัน (๑๒) X ๑๐๐ (๒)

(ลงชื่อ) ส.ต.อ.....ผู้กรอกข้อมูล

(สุรศักดิ์ น้อยบาท)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ๑.๑....หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖.....
- ๑.๒..การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย.....
- ๑.๓...กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....
- ๑.๔ ข้อมูลอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย

ระเบียบวาระที่ ๒. เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

๒.๑.....

ระเบียบวาระที่ ๓. เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

๓.๑.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

- ๓.๑แนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย
- ๓.๒ การกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย
- ๓.๓ การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
- ๓.๔ การกิจ อำนาจหน้าที่ ความต้องการอัตรากำลังคน การปรับเกลี่ยอัตรากำลังคน และการยุบเลิกอัตรากำลังคนของส่วนราชการ
- ๓.๕ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓.๖ การประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ระเบียบวาระที่ ๕. เรื่องอื่น ๆ

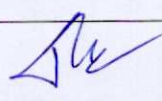
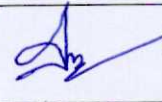
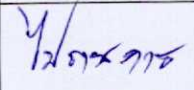
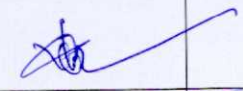
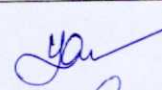
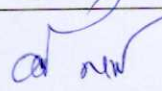
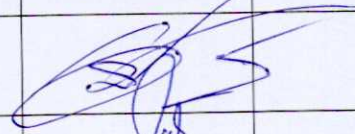
๕.๑.....

รายชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย ประธานกรรมการ		
๒	ส.ต.อ.สุรศักดิ์ น้อยบาท	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย กรรมการ		
๓	นางสาวบุปผิมา โยสะอาด	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย		
๔	-	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	-	
๕	นายมีศักดิ์ ปรามค์แก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ		
๖	นางสาวยศวิมล วิลาสัย	นักวิชาการศึกษา รก.การผู้อำนวยการกอง การศึกษา กรรมการ		
๗	นางอมรรัตน์ แสนบรรดิษฐ์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. คณะกรรมการ/เลขานุการ		
๘	นายปิยวิทย์ นามผา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ		
๙	นางอโนรัตน์ ทองพรว	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย

ผู้เข้าประชุม

๑. นายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ	นายก อบต.เตี๋ยศรีคันไชย	ประธานคณะกรรมการ
๒. ส.ต.อ.สุรศักดิ์ น้อยบาท	ปลัด อบต.เตี๋ยศรีคันไชย	กรรมการ
๓. นางอมรรัตน์ แสนบรรดิษฐ์	รักษาราชการแทน ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๔. นายมีศักดิ์ ปรานค์แก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวยศวี วิลาลัย	รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษา	กรรมการ
๖. นางอมรรัตน์ แสนบรรดิษฐ์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นายปิยวิทย์ นามผา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นางอโนรัตน์ ทองพราว	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ

หมายเหตุ : นางสาวบุษปัทม โยสะอาด รองปลัด อบต.เตี๋ยศรีคันไชย ไปราชการ

เริ่มประชุม ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

นายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ
ประธานกรรมการ

- ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามหนังสือสั่งการ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

๑.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย

นายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ
ประธานกรรมการ

- การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะต้องมียกประกอบของคณะกรรมการโดยองค์ประกอบคณะกรรมการ จะประกอบไปด้วยดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ

-๒-/๒. ปลัดองค์การ.....

- ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบุคคล คณะกรรมการ/เลขานุการ
- ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

- องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย จึงได้มีคำสั่ง ที่ ๒๗๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนา ในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT สำหรับความต้องการกำลังคน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

๑.๓ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชยเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชยขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชยจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ที่ประชุม

- รับทราบ -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

๒.๑ ข้อมูลอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย (แผนปัจจุบัน) ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

นายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ
ประธานกรรมการ

- ตามที่ผมได้แจ้งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง มีความต่อเนื่องและมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไปนั้น ดังนั้น จึงขอให้ทางเลขานุการได้แจ้งรายละเอียดอัตรากำลังในข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (แผนอัตรากำลังที่ใช้ในปัจจุบัน) ให้คณะกรรมการได้รับทราบก่อนครับ

นางอมรรัตน์ แสนบรรดิษฐ์ - เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่าน รายละเอียดของอัตรากำลังตามกรรมการและเลขานุการ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มีรายละเอียด ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ๑ หน่วย ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๑.๑ หน่วยตรวจสอบภายใน

๑.๒ สำนักงานปลัด

๑.๓ กองคลัง

๑.๔ กองช่าง.

๑.๕ กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม

๒. กรอบอัตรากำลัง ๙๘ อัตรา ดังนี้

๑) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๕ อัตรา

- มีคนครอง จำนวน ๑๖ อัตรา

- กรอว่าง จำนวน ๙ อัตรา

๒) พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา

- มีคนครอง จำนวน ๓ อัตรา

- กรอว่าง จำนวน ๑ อัตรา

๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๖ อัตรา

- มีคนครอง จำนวน ๒๘ อัตรา

- กรอว่าง จำนวน ๘ อัตรา

๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๓ อัตรา

- มีคนครอง จำนวน ๒๔ อัตรา

- กรอว่าง จำนวน ๙ อัตรา

๓. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓๒

นายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ - จากข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ประธานกรรมการ คณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือมีความคิดเห็นเพิ่มเติมครับ
ที่ประชุม คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือครีคั่นไชย

นายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ ในแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ประธานกรรมการฯ ผมขอมอบหมายให้ นักทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นผู้ช่วยเลขานุการ เป็นผู้ชี้แจง เชิญครับ

นายปิยวิทย์ นามผา ครีบ ผมขอแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ
ผู้ช่วยเลขานุการ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท
๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีขั้นตอนและหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามกฎหมายจัดตั้ง
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ
กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้
สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา
อำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือครีคั่นไชย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลเตือครีคั่นไชย บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตาม
หน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณา
ว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงาน
ที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้
ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการ
แล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิด
การเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน
เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การ
บริหารส่วนตำบลเตือครีคั่นไชย และสอดคล้องกับภารกิจของจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการ
นำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่
มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง
และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและ
คุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วน
นี้จะคำนึงถึง

ก. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข. การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่ง ที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นที่ต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยในประเด็น ดังนี้

- เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชนาการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้อง

ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

- ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

นายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ - ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ประธานกรรมการ ตามหนังสือสั่งการ คณะกรรมการมีความคิดเห็นอย่างไรครับ

มติที่ประชุม คณะกรรมการรับทราบ ไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยเคร่งครัด

๔.๒ ข้อมูลทั่วไปและสภาพปัญหาของพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย

นายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ - สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของตำบลเตือศรีคันไชย ขอเชิญกรรมการที่รับผิดชอบ
ประธานกรรมการ ข้อมูลภาพรวมได้ให้ข้อมูล ครับ

นายมีศักดิ์ ปรามค์แก้ว - องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งอยู่
กรรมการ ที่หมู่ ๑๐ บ้านปานเจริญ ตำบลเตือศรีคันไชย อำเภอดอนตาล จังหวัดสกลนคร อยู่ห่างจากอำเภอดอนตาลไปทางทิศใต้ระยะทางประมาณ ๒๒ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดสกลนคร ๖๓ กิโลเมตร มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๑๐๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๖๖,๘๗๕ ไร่ องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๗ หมู่บ้าน มีราษฎรจำนวน ๑๑,๖๖๒ คน แบ่งเป็นชาย จำนวน ๕,๘๐๙ คน หญิงจำนวน ๕,๘๕๓ คน มีจำนวนครัวเรือน ๓,๑๙๘ ครัวเรือน มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๒ แห่ง โรงเรียนประถมศึกษาจำนวน ๕ แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง มีวัด ๑๖ แห่ง สำนักสงฆ์ จำนวน ๔ แห่ง สุสานคริสต์ ๑ แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๓ ตอนที่ ๙ ประกาศเมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ มีผลบังคับใช้ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๓๙ โดยมีนายศรีจันทร์ สุวรรณเทศ กำนันตำบลเตือศรีคันไชย เป็นประธานกรรมการบริหาร (โดยตำแหน่ง) คนแรก และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๑ เห็นชอบปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย จากขนาดเล็กให้เป็นขนาดกลาง มีนายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย คนปัจจุบัน

นายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ - กรณีนี้กระผมขอให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบด้านที่เกี่ยวข้องได้สรุปสภาพ
ประธานกรรมการ ปัญหาของพื้นที่ของตำบลเตือศรีคันไชย เพิ่มเติม ครับ

นายมีศักดิ์ ปรารักษ์แก้ว - เรียนท่านประธานและคณะกรรมการ กระผมขอสรุปโดยรวมในสภาพปัญหาและ
กรรมการ ความต้องการของประชาชน ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรในช่วงฤดูฝนไม่สามารถใช้การได้แหล่งน้ำตามธรรมชาติมี
ความตื้นเขินจากภัยธรรมชาติและการจัดเก็บขยะไม่ถูกสุขลักษณะ ปัญหาการบังคับใช้
พระราชบัญญัติควบคุมอาคารในพื้นที่ประชาชนยังไม่เข้าใจ สภาพพื้นที่ไม่เอื้ออำนวยต่อ
การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติขุดดิน
ถมดินในพื้นที่ประชาชนยังไม่เข้าใจและปฏิบัติตามพระราชบัญญัติขุดดินถมดิน ปัญหา
การวางผังชุมชน ด้านแหล่งน้ำ ปัญหาน้ำใช้เพื่อการเกษตรไม่เพียงพอในฤดูแล้ง ขาด
แหล่งน้ำสะอาดที่สามารถผลิตน้ำเพื่อบริโภค

ด้านเศรษฐกิจ ปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว ไม่มีอาชีพเสริม เกิดการอพยพ
เคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมต่างถิ่น ปัญหาต้นทุนการผลิตสูงแต่
ราคาผลผลิตตกต่ำ ปัญหาขาดการรวมกลุ่มของสหกรณ์ทำให้การกำหนดราคาของสินค้า
ทางการเกษตรอยู่ที่พ่อค้าคนกลาง ปัญหาด้านตลาดกระจายสินค้าของประชาชนในตำบล
ปัญหาพืชผลทางการเกษตรล้นตลาดเนื่องจากปลูกพืชเศรษฐกิจชนิดเดียวกันเป็นจำนวน
มากตามราคาตลาด

ด้านสังคม ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ ปัญหาความยากจน ปัญหาพ่อแม่ไปทำงาน
ต่างจังหวัดให้ลูกอยู่กับปู่ย่าตายาย

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหามลพิษจากการเผา เช่น ขยะ พุงนา
ปัญหาการทิ้งสิ่งปฏิกูลลงในแหล่งน้ำธรรมชาติ ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย

ด้านสาธารณสุข ปัญหาโรคระบาดตามฤดูกาล ปัญหาการล้นรบกวน เช่น การเลี้ยงสัตว์
กลืน ปัญหาขยะวิธีการกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ

ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประชาชนมีความเชื่อเกี่ยวกับวัฒนธรรมดั้งเดิม
ของตน ที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนในปัจจุบัน การจัดการศึกษาที่ยังเน้นในเรื่องของทฤษฎี
ไม่เน้นเรื่องของการปฏิบัติ ที่สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตได้หรือการใช้กระบวนการ
คิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างแท้จริงที่ก่อให้เกิดปัญญา ความรู้
ความเข้มแข็งทางจิตวิญญาณ หรือปัญหาด้านครอบครัวที่ขาดการบ่มเพาะเด็ก ส่งเสริม
หรือเป็นแบบอย่างที่ดีวัฒนธรรม คนรุ่นใหม่ยังขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

ด้านการเมือง การบริหาร ประชาชนขาดความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการ
บริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจใน
พระราชบัญญัติ ระเบียบ หลักเกณฑ์ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล การรับทราบ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

ด้านอื่นๆ เช่นปัญหาพื้นที่ทำกินไม่มีเอกสารสิทธิ์ ที่ไม่สามารถทำประโยชน์ในที่ดินใน
ด้านอื่นได้นอกจากการเกษตรเท่านั้น

นายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ - จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม
ประธานกรรมการ

มติที่ประชุม - คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแผน
อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

นายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ - องค์การบริหารส่วนตำบลเตือครีคั่นไชย มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การ
ประธานกรรมการ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผน
และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ
กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความต้องการของราษฎร นโยบายของฝ่ายบริหาร
เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร
แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเตือครีคั่นไชย และนโยบายของฝ่ายบริหาร เพื่อใช้
กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือครีคั่นไชย และกฎหมายอื่นที่
เกี่ยวข้อง เช่น พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทาง
ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงขอให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ชี้แจงครับ

นางอมรรัตน์ แสนบรรดิษฐ์ - เรียนท่านประธาน ฯ และคณะกรรมการ ดิฉันขอแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับ
กรรมการ/เลขานุการ แผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

- การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีความสัมพันธ์
ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง
และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการ
เสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่ง
ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบ

- ยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดย
ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) สรุปย่อได้ ดังนี้ วิสัยทัศน์
“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตาม
หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

คติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เศรษฐกิจขยายตัวด้วยการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่
เข้มข้นขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ คนไทยมีศักยภาพและความสามารถปรับตัวรองรับบริบทการ
พัฒนาในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สังคมไทยมีความเป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย
รับผิดชอบต่อโปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วม

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

ส่วนที่ ๔ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติดีชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา/วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัด

๑) เพิ่มคุณภาพการผลิตพืชเศรษฐกิจหลักในเขตพื้นที่การเกษตรที่เหมาะสม (Zoning) ให้ได้มาตรฐาน

๒) สร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจ

๓) พัฒนาการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มี ๒ กลยุทธ์

๑) เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ และมาตรฐาน

๒) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันเกษตรกร

๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว มี ๓ กลยุทธ์

๑) เพิ่มศักยภาพในการคมนาคมขนส่ง

๒) สร้างขีดความสามารถในการค้า การลงทุน

๓) สนับสนุนการท่องเที่ยว ๓ ธรรม

๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

๑) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒) เสริมสร้างการเรียนรู้และทักษะของคนทุกกลุ่ม

๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

๑) เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและฟื้นฟูป่าอนุรักษ์ ป่าต้นน้ำเชิงบูรณาการ

๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งในเมืองและชนบท

๓) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำให้เป็นระบบ

๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

๑) พัฒนาสมรรถนะข้าราชการจังหวัดสู่องค์กรสมรรถนะสูง

๒) ส่งเสริมการนำการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการบริหารจังหวัด

๓) พัฒนาขีดความสามารถในการรักษาความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

วิสัยทัศน์จังหวัดสกลนคร

จังหวัดสกลนครได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนา คือ เป็นแหล่งเกษตรปลอดภัย ก้าวไกลการค้า พัฒนาการท่องเที่ยว

พันธกิจ

- บริหารยุทธศาสตร์จังหวัดสกลนครสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ประสานงานส่งเสริม สนับสนุน และเสริมสร้างความร่วมมือทุกภาคส่วนในจังหวัดสกลนครอย่างบูรณาการ สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- กำกับตรวจสอบและควบคุมการบริหารราชการจังหวัดสกลนครตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์รวม

- เพิ่มมูลค่าการเกษตร และรายได้ของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มศักยภาพการผลิตข้าวหอมมะลิและสินค้าเกษตร สู่มাত্রฐานเกษตรอินทรีย์ และอาหารปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนากิจการท่องเที่ยว การบริการ การค้า การผลิต และการลงทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับคุณภาพชีวิต และสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีคุณภาพและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ รักษาความมั่นคงภายใน และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. วิสัยทัศน์การพัฒนาอำเภอวานรนิวาส

วิสัยทัศน์การพัฒนาอำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

เป็นหน่วยงานของรัฐในการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนการบริหารจัดการชุมชน เพื่อสร้างพลังชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

พันธกิจอำเภอวานรนิวาส

๑. พัฒนาระบบและกลไกส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ของชุมชน
๒. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการบริหารจัดการชุมชน
๓. ส่งเสริมการพัฒนาระบบกลไกและกิจกรรมทางเศรษฐกิจของชุมชนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๔. พัฒนาสมรรถนะองค์กรในการทำงานเชิงบูรณาการ

ยุทธศาสตร์อำเภอวานรนิวาส

๑. สร้างสรรค์ชุมชนอยู่เย็นเป็นสุข
๒. เสริมสร้างขีดความสามารถการบริหารงานชุมชน
๓. ส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์

๔. เสริมสร้างธรรมาภิบาลและความมั่นคงของทุนชุมชน

๕. เสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง

๕. ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองท้องถิ่น

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย

“เตือศรีคันไชยน่าอยู่ ประชาชนมีความรู้ เชิดชูคุณธรรม

รักษวัฒนธรรม ประเพณี เศรษฐกิจดี ไม่มียาเสพติด”

๒. กรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต

๑.๑ แผนงานสาธารณสุข

- ๑) โครงการฉีดพ่นสารเคมีป้องกันยุงลาย
- ๒) โครงการรณรงค์ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) โครงการวันผู้สูงอายุ
- ๔) โครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์
- ๕) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในตำบลเตือศรีคันไชย
- ๖) โครงการปรับปรุงคุณภาพน้ำประปาดื่มได้
- ๗) โครงการซ่อมแซมประปาพร้อมขยายท่อเมน
- ๘) ก่อสร้างเมรุเผาศพ
- ๙) โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในตำบล (ศป.ปส.อบต.)
- ๑๐) โครงการจัดซื้อเครื่องพ่นหมอกควัน
- ๑๑) ก่อสร้างศาลาอเนกประสงค์บริเวณดอนจาน
- ๑๒) โครงการจัดทำป้ายทางเข้าหมู่บ้าน
- ๑๓) โครงการติดตั้งกระจกุน้ำสองทาง
- ๑๔) โครงการจัดทำป้ายเตือนสัตว์เลี้ยวข้ามถนน
- ๑๕) โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ที่สาธารณประโยชน์

๑.๒ แผนงานรักษาความสงบภายใน

- ๑) โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน
- ๒) โครงการฝึกอบรม/ทบทวน อปพร. และทีมกู้ชีพฯ
- ๓) ติดตั้งกล้องวงจรปิด CCTV จุดเสี่ยงทุกหมู่บ้านภายในตำบลและที่ทำการ อบต.เตือศรีคันไชย

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑ แผนงานเคหะและชุมชน

- ๑) โครงการก่อสร้างถนน คสล.
- ๒) ซ่อมแซม/ก่อสร้างถนน คสล.
- ๓) ก่อสร้างลาดยางแอสฟัลท์
- ๔) ซ่อมแซมลูกรัง
- ๕) ก่อสร้างถนนดินพร้อมลงลูกรัง
- ๖) ปรับปรุงขยายผิวทางลงลูกรัง
- ๗) ปรับเกรด ซ่อมแซมถนนดินผิวทางลูกรังทุกหมู่บ้านในตำบล

- ๘) ปรับปรุงชุดลอกรางระบายน้ำ
- ๙) วางท่อระบายน้ำ
- ๑๐) โครงการก่อสร้างขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑๑) โครงการก่อสร้างขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าแรงต่ำ
- ๑๒) โครงการปรับปรุงเพิ่มเฟสไฟฟ้า

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและสิ่งแวดล้อม

๓.๑ แผนงานการเกษตร

- ๑) โครงการขุดเจาะบ่อบาดาลเพื่อการเกษตรระบบพลังแสงอาทิตย์
- ๒) โครงการขุดลอกบ่อน้ำตื้น
- ๓) โครงการขุดลอกหนองสาธารณะ
- ๔) โครงการทดลองปลูกดอกทานตะวันหน้าที่ทำการ อบต. เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับประชาชนในชุมชน
- ๕) โครงการสนับสนุนเมล็ดพันธุ์ข้าวคุณภาพดี
- ๖) โครงการจัดหาปุ๋ยต้นทุนต่ำ
- ๗) โครงการส่งเสริมการปลูกถั่วพรางในที่นาหลังจากฤดูทำนา (ปุ๋ยพืชสด)
- ๘) โครงการส่งเสริมการไถกลบตอซังข้าว (แทนการเผา)
- ๙) โครงการส่งเสริมศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร
- ๑๐) โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
- ๑๑) โครงการรักษาน้ำ รักษาป่า รักษาแผ่นดิน
- ๑๒) โครงการขุดบ่อกำจัดขยะ หมู่ที่ ๑๑ พร้อมฝังกลบ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๔.๑ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

- ๑) โครงการฝึกอบรมทักษะด้านอาชีพ (กลุ่มเย็บจักร)
- ๒) โครงการเศรษฐกิจชุมชน
- ๓) โครงการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมนันทนาการ

๕.๑ แผนงานการศึกษา

- ๑) โครงการก่อสร้างที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
- ๒) โครงการจัดหาหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน
- ๓) โครงการอินเทอร์เน็ต (Internet) สาธารณะประจำตำบล (free wifi)
- ๔) โครงการเพิ่มคู่สายโทรศัพท์จากระบบโทรศัพท์พื้นฐาน
- ๕) โครงการก่อสร้าง/ปรับปรุงหอกระจายข่าวทุกหมู่บ้านภายในตำบล
- ๖) โครงการติดตั้งระบบแม่ข่ายแบบไร้สายและปรับปรุงซ่อมแซมระบบลูกข่าย
- ๗) โครงการส่งเสริมอาหารเสริม(นม) อาหารกลางวันให้แก่เด็กนักเรียน
- ๘) โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาเด็กเรียนดีแต่ยากจน
- ๙) โครงการสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน
- ๑๐) โครงการก่อสร้างโรงอาหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เตือศรีคันไชย
- ๑๑) โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เตือศรีคันไชย

๑๒) โครงการวันเด็กแห่งชาติ

๑๓) โครงการประชุมผู้ปกครองศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑๔) โครงการตั้งสภาเด็กและเยาวชนตำบลเตือศรีคันไชย

๕.๒ แผนงานศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

๑) โครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวตำบลเตือศรีคันไชย

๒) โครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนา

๕) โครงการส่งเสริมประเพณีฮีต ๑๒ คลอง ๑๔

๖) โครงการจัดงานวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ มิถุนายน

๗) โครงการจัดงานวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๒๘ กรกฎาคม

๘) โครงการจัดงานวันปิยมหาราช

๙) โครงการจัดงานวันคล้ายวันสวรรคต ร.๙ ๑๓ ตุลาคม

๑๐) โครงการจัดงานวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๑๒ สิงหาคม

๑๑) โครงการจัดงานวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๕ ธันวาคม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการในองค์กรและการบริการประชาชน

๖.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป

๑) โครงการพัฒนาบุคลากรของ อบต.

๒) โครงการปรับปรุง/ต่อเติมอาคารสำนักงาน (ติดตั้งกันสาด)

๓) โครงการปรับปรุงพื้นที่ทำการอบต.เตือศรีคันไชย โดยการก่อสร้างรั้วกำแพงพร้อมประตูทางเข้า ๒ ประตู

๔) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานฯ และผู้นำ

๕) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ (สิ่งปฏิกูล)

๖) โครงการจ้างเหมาจัดเก็บและบันทึกข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.)

๗) โครงการค่าใช้จ่ายในการอำนวยความสะดวกของศูนย์ข้อมูลข่าวสารการจัดซื้อจัดจ้างของ อบต. ระดับอำเภอ

๘) โครงการจัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล (อบต.สัญจร)

๙) โครงการส่งเสริมให้ความรู้แก่บุคลากรและประชาชนเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๑๐) โครงการรณรงค์ให้ประชาชนไปใช้สิทธิเลือกตั้ง

๑๑) โครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ

๑๒) โครงการรวมพลังประชาสามัคคี

๑๓) โครงการจัดการเลือกตั้งท้องถิ่น

นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย ปี ๒๕๖๑

การพัฒนาตำบลเตือศรีคันไชย ได้กำหนดนโยบายตำบลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการที่จะพัฒนาตามศักยภาพที่มีอยู่และเอื้ออำนวย จากงบประมาณที่มีอยู่และรัฐอุดหนุน นอกจากนี้การพัฒนาของตำบลยังต้องสัมพันธ์กับแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด และรวมทั้งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) จะมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญอยู่ ๖ ประเด็น คือ

๑. การแก้ปัญหาความเป็นธรรมในสังคม การลดความเหลื่อมล้ำ เช่น ระบบประกันสังคม การเข้าถึงความยุติธรรมในสังคม ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้มากขึ้น

๒. สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๓. อาหารและพลังงาน

๔. เศรษฐกิจ ฐานความรู้และปัจจัยแวดล้อม ความสามารถด้านการแข่งขันในทุกด้าน เศรษฐกิจ สังคม โลจิสติกส์ เกษตรกรรม และวิทยาศาสตร์

๕. การเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจและความมั่นคงในภูมิภาค

๖. การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่พัฒนาในเรื่องการศึกษา ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมอันดี

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ตามสภาพพื้นที่ ตามที่กฎหมายกำหนดและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย ได้วิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ การประกอบอาชีพและการยกระดับรายได้ ปัญหา ต้นทุนการผลิตสูง ค่าครองชีพสูง

๑.๒ ตลาดนัดชุมชนและสินค้าที่ผลิต ปัญหา ขาดตลาดรองรับ ไม่เห็นความสำคัญของการรวมกลุ่มและกลุ่มพ่อค้าคนกลาง

๑.๓ ธุรกิจร้านค้าชุมชน ปัญหา ผู้ประกอบการขาดจิตสำนึกในการชำระภาษี ธุรกิจของชุมชนขนาดเล็กไม่มีความมั่นคง

๑.๔ ผลผลิตทางการเกษตร ปัญหา ผลผลิตตกต่ำเนื่องจากภัยธรรมชาติและเกษตรกรขาดความเข้าใจในการพัฒนาปรับปรุงผลผลิต

๑.๕ กลุ่มอาชีพ ปัญหา การรวมกลุ่มขาดความเข้มแข็ง ไม่มีการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

๑.๖ แหล่งท่องเที่ยว ปัญหา ขาดงบประมาณและบุคลากรในการที่จะพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และแหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ตำบลเตี๋ยศรีคันไชยมีจำนวนจำกัด

๑.๗ การว่างงาน ปัญหา ขาดการส่งเสริมการรวมกลุ่ม การเข้าถึงความต้องการของประชาชนไม่ครอบคลุม จากสภาพปัญหาที่กล่าวมา ก่อให้เกิดการว่างงาน

๒. ปัญหาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ปัญหา ขาดความส่งเสริมให้ความรู้ในเรื่องคุณภาพชีวิต ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพชีวิตตนและชุมชนเท่าที่ควร

๒.๒ การนันทนาการและการกีฬา ปัญหา ประชาชนในชุมชนไม่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการกีฬาเท่าที่ควร สนามกีฬาไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความรู้เรื่องนันทนาการและการกีฬา

๒.๓ การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน **ปัญหา** ประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล ส.อบต. และผู้นำชุมชนส่วนมาก ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ประชาชนขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาต่อส่วนรวม

๒.๔ การป้องกันและการบรรเทาสาธารณภัย **ปัญหา** ขาดวัสดุอุปกรณ์เนื่องจากงบประมาณมีน้อย และขาดบุคลากรตามสายงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานโดยตรง

๒.๕ ยาเสพติด **ปัญหา** ประชาชนขาดจิตสำนึกร่วมกันที่จะต่อต้านยาเสพติดอย่างเป็นรูปธรรมและไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ในการเป็นเสาหลักสำคัญในการดูแลใส่ใจบุตรหลาน และไม่ส่งเสริมในทางที่ถูกต้องให้กับเยาวชนในพื้นที่

๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ การคมนาคม **ปัญหา** การคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน การสัญจรไปในพื้นที่ การเกษตรไม่สะดวกเนื่องจากเป็นถนนดินและถนนลูกรัง เมื่อเกิดภัยธรรมชาติจึงทำให้ถนนหนทางได้รับความเสียหาย

๓.๒ การระบายน้ำ **ปัญหา** การระบายน้ำภายในหมู่บ้านไม่สะดวก ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง

๓.๓ การไฟฟ้า **ปัญหา** ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอขาดไฟฟ้าใช้ในพื้นที่การเกษตร

๓.๔ ผังเมือง **ปัญหา** ขาดการจัดระบบการวางผังเมือง

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๔.๑ น้ำเพื่อการเกษตร **ปัญหา** ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ขาดคูคลองในพื้นที่ การเกษตร ระบบการจัดการน้ำขาดประสิทธิภาพ

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๕.๑ ด้านสาธารณสุข **ปัญหา** ขาดความเข้าใจด้านสาธารณสุขมูลฐานที่ดีพอ การควบคุมโรคและการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มีน้อย ด้านสุขภาพอนามัย การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๖. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ ข้อมูลข่าวสาร **ปัญหา** การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ประชาชนขาดความสนใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗. ปัญหาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ การศึกษา **ปัญหา** มีเด็กเรียนดีแต่ยากจน ขาดทุนการศึกษา ขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย อาคารเรียนและห้องเรียนไม่เพียงพอ

๗.๒ ศาสนา **ปัญหา** ประชาชนไม่ค่อยปฏิบัติตามคำสั่งสอนของศาสนา และไม่เข้าใจหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาอย่างถ่องแท้

๗.๓ วัฒนธรรมประเพณี **ปัญหา** การมีส่วนร่วมของประชาชนมีน้อย เป็นแต่เพียงผู้รับคอยรับแต่การสนับสนุน ขาดความรักความสามัคคี ขาดการส่งเสริมและความคิดสร้างสรรค์

๓. งานการเงินและพัสดุ

๔. งานธุรการและงานสารบรรณ

มีอัตรากำลังทั้งหมด ๓๐ อัตรา อัตราว่าง ๗ อัตรา แบ่งเป็น

- พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา กรอว่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) ๑ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงายอำนวยการ

- พนักงานครูส่วนตำบล ๔ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา กรอว่าง ได้แก่ ตำแหน่ง ครู ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๐ อัตรา มีคนครอง ๗ อัตรา มีอัตราว่าง ๓ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) จำนวน ๒ อัตรา ให้คงตำแหน่งเดิมไว้ เนื่องจากยังมีภาระและงานที่จำเป็น และตำแหน่งที่ขอยุบเลิก ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย

- พนักงานจ้างทั่วไป ๑๕ อัตรา มีคนครอง ๑๓ อัตรา กรอว่าง ๒ อัตรา คือ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก และให้คงตำแหน่งเดิมไว้เนื่องจากยังมีภาระและงานที่จำเป็น

นายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ - จากข้อมูลข้างต้น โดยสรุปมีสำนักงานปลัดที่ขอยุบเลิกตำแหน่ง จพง.พัฒนาชุมชน
ประธานกรรมการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และยุบเลิกตำแหน่ง นักการภารโรง ๑ ตำแหน่ง และตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ กองการศึกษา ได้ขอยุบเลิก ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน ๑ ตำแหน่ง ส่วนตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดำเนินการสรรหาโดยมอบหมายให้ กสธ.เป็นผู้สรรหาแทน คณะกรรมการท่านใดมีข้อเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ครับ

มติที่ประชุม - คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม เห็นชอบให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๔.๖ ด้านงบประมาณและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

นายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ ขอให้ทางเลขานุการได้ชี้แจงเรื่องงบประมาณ และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ประธาน
กรรมการ ครับ

นายปิยวิทย์ นามผา เรียนท่านประธาน ฯ และคณะกรรมการ การคำนวณงบประมาณรายจ่าย
ผู้ช่วยเลขานุการ ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๗๓,๐๖๖,๐๖๐ บาท เป็นฐานการคำนวณโดยบวกเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ ๕ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่บวกเพิ่ม ๕ % แล้วเป็นฐานการคำนวณ และ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่บวกเพิ่ม ๕ % แล้วเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย ได้จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยผ่านความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเตี๋ยศรีคันไชย และโดยการ

อนุมัติของ นายอำเภอวานรนิวาส ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๒ เรียบร้อยแล้ว
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๗๓,๐๖๖,๐๖๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้น
ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.
๒๕๖๔ จำนวน ๗๓,๐๖๖,๐๖๐ บาท = $(๗๓,๐๖๖,๐๖๐ \times ๕\%) + ๗๓,๐๖๖,๐๖๐ =$
๗๖,๑๗๙,๓๖๓ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้น
ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.
๒๕๖๕ จำนวน ๗๖,๑๗๙,๓๖๓ บาท = $(๗๖,๑๗๙,๓๖๓ \times ๕\%) + ๗๖,๑๗๙,๓๖๓ =$
๘๐,๕๕๕,๓๓๑ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้น
ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.
๒๕๖๖ จำนวน ๘๐,๕๕๕,๓๓๑ บาท = $(๘๐,๕๕๕,๓๓๑ \times ๕\%) + ๘๐,๕๕๕,๓๓๑ =$
๘๔,๕๘๓,๐๘๘ บาท

พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) จำนวน
๒ อัตรา ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผน
อัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน
อื่น ตามมาตรา ๓๕

- ภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คิดดังนี้

ค่าใช้จ่ายรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ = ๗๖,๑๗๙,๓๖๓ บาท

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐% = ๓,๓๗๓,๐๘๖ บาท

รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = ๘๐,๕๕๕,๓๓๑ บาท

คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๒๖.๓๘ %

- โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ร้อยละ ๒๖.๓๘ และยุบเลิกตำแหน่ง
จพง.พัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ตำแหน่ง นักการภารโรง คนงานประจำรถ
ขยะ และ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน จำนวน ๓ ตำแหน่ง เรียบร้อยแล้ว

นายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ
ประธานกรรมการ

- จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม

มติที่ประชุม

- คณะกรรมการรับทราบ ไม่มีข้อซักถาม เห็นชอบให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุ
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๔.๗ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

นายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ
ประธานกรรมการ

- การปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อศรีคันไชย ภายใต้ภารกิจที่
กำหนดจึงควรกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบและ
ต่อเนื่อง ทั้งการเสริมสร้างความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ วิทยุปฏิบัติตามภารกิจ หน้าที่
และพัฒนาจิตใจ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานเพียบพร้อมไปด้วยความสามารถ มี
คุณธรรมและจริยธรรม จึงควรมีแนวทางการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับ
ราชการ เป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ให้ผู้

ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนให้ได้รับการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด การพัฒนาในระหว่างการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การพัฒนาเฉพาะด้านตามความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. หลักสูตรการบริหาร
๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน
๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

มติที่ประชุม

- คณะกรรมการรับทราบ ไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

**นายวีระศักดิ์ สุทธิอาว
ประธานกรรมการ**

๔.๘ การประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

- อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เป็นผู้มีศีลธรรมอันดี ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดี ใช้วิชาชีพในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ มีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชนเป็นสำคัญ ประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี ให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน ประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป และละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น

มติที่ประชุม

- คณะกรรมการรับทราบ ไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สรุปโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเคือศรีคันไชย
อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักงานปลัด อบต.	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑งานบริหารทั่วไป - ด้านสารบรรณงานธุรการ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - ด้านอำนวยการประชาสัมพันธ์ และข้อมูลข่าวสาร - ด้านงานกิจการงานสภา - ด้านเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุมภายใน ๑.๒งานนโยบายและแผน - ด้านนโยบายและแผน - ด้านวิชาการ - ด้านข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - ด้านงบประมาณ ๑.๓งานกฎหมายและคดี - ด้านกฎหมายและนิติกรรม - ด้านการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - ด้านร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ด้านข้อบัญญัติและระเบียบ - งานจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม - ด้านสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และพัฒนาชุมชน - ด้านส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - ด้านสนับสนุนกิจกรรมของเด็กเยาวชนและสตรี ๑.๕ งาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ด้านรักษาความสงบเรียบร้อย - ด้านกู้ภัย งานอำนวยการ ช่วยเหลือฟื้นฟู - ด้านป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน/ระงับอัคคีภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - ด้านวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - ด้านส่งเสริม ปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - ด้านป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช ๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม - ด้านอนามัยชุมชน สาธารณสุขมูลฐาน - ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเทคนิค - ด้านป้องกันยาเสพติด ๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่ - ด้านบริหารงานบุคคล - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
	๑.๙ งานการเงินและพัสดุ - งานจัดทำฎีกา เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานพัสดุ งานจัดซื้อ จัดจ้าง
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง ๑.๑ งานการเงิน - ด้านรับเงิน เบิกจ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน - ด้านจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ๑.๒ งานบัญชี - ด้านการบัญชี - ด้านทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - ด้านงบการเงินและงบทดลอง - ด้านแสดงฐานะทางการเงิน ๑.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - ด้านภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - ด้านพัฒนารายได้ - ด้านควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - ด้านทะเบียนควบคุมและเร่งรัด - งานกิจการพาณิชย์ ๑.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - ด้านทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - ด้านพัสดุงานจัดซื้อ จัดจ้าง - ด้านทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๑.๕ งานธุรการและงานสารบรรณ - ด้านสารบรรณงานธุรการ จัดทำคำสั่งประกาศ - ด้านอำนวยการ ประสานสัมพันธ์ และข้อมูลข่าวสาร - ด้านงานควบคุมภายใน
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - ด้านก่อสร้างและบูรณะถนน - ด้านก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - ด้านระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - ด้านบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - ด้านประเมินราคา ด้านออกแบบ - ด้านควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ด้านสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - ด้านบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - ด้านการประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - ด้านงานไฟฟ้า สาธารณะ - ด้านงานระบายน้ำ การแก้ไขน้ำท่วมขัง - ด้านงานบำรุงรักษา คูคลอง ท่อระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - ด้านสำรวจและแผนที่ - ด้านวางผังเมือง - ด้านควบคุมทางผังเมือง ๓.๕ งานการเงินและพัสดุ - งานจัดทำฎีกา เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานพัสดุงานจัดซื้อ จัดจ้าง ๓.๖ งานธุรการและงานสารบรรณ - ด้านสารบรรณงานธุรการ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - ด้านอำนวยการ ประชาสัมพันธ์ และข้อมูลข่าวสาร - ด้านงานควบคุมภายใน
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานกิจการโรงเรียน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการโรงเรียน - งานวิชาการ ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ๔.๓ งานการเงินและพัสดุ - งานจัดทำฎีกา เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานพัสดุงานจัดซื้อ จัดจ้าง ๔.๔ งานธุรการและงานสารบรรณ - ด้านสารบรรณงานธุรการ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - ด้านอำนวยการประชาสัมพันธ์และข้อมูลข่าวสาร - ด้านงานควบคุมภายใน

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย ภายใต้ภารกิจที่กำหนดจึงควรกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. หลักสูตรการบริหาร
๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน
๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบ มีมติเห็นชอบให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

นายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ ในวาระอื่น ๆ นี้คณะกรรมการท่านใดมีข้อราชการจะเพิ่มเติมหรือไม่ครับ ประธานกรรมการ

ที่ประชุม

..... - ไม่มี-

นายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ
ประธานกรรมการ

ถ้าไม่มีผม ขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย และให้เลขานุการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป ผมขอปิดการประชุมครับ

เลิกประชุม

เวลา ๑๒.๒๕ น.

(ลงชื่อ)

บันทึกการประชุม

(นางอโนรัตน์ ทองพราว)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)

บันทึกการประชุม

(นายปิยวิทย์ นามผา)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



บันทึกการประชุม

(นางอมรรัตน์ แสนบรรดิษฐ์)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

เลขานุการ

(ลงชื่อ) ส.ต.อ.



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(สุรศักดิ์ น้อยบาท)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายวีระศักดิ์ สุทธิอาจ)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเตือศรีคันไชย

ประธานกรรมการฯ