



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566
ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง(ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564



www.shutterstock.com · 57863752

องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง
อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับ สบต.)
ของ อบต.ตาอ้ออง อ.เมือง จ.สุรินทร์
ครั้งที่ ๕๓๔ วันที่ ๒๓/๓/๖๔



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ฉบับ
ปรับปรุงโครงสร้าง(ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564



www.shutterstock.com · 57863752

องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง
อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

คำนำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564 โดยพิจารณาถึงการใช้อัตรากำลังคนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณโดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัตกรอบอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง

อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	5
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	7
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	14
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	14
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	17
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	22
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	27
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	37
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	42
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	43

ภาคผนวก

1) สำเนามติ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ 5/2564 เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2564 มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564

2) สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้อ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564

3) สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้อ เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้อ

4) สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้อ เรื่อง ประกาศจัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภทเข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564

5) สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564

6) สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564 ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้อ

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลต้ออง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ปรับปรุงครั้งที่ 1 (โครงสร้างฯ ใหม่)

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้ออง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้ออง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้ออง ให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้ออง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้ออ้ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้ออ้ง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต้ออ้ง ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน สนองนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของผู้บริหาร

2.8 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้ออ้ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปีดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลต้ออ้ง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ปรับปรุงครั้งที่ 1 (โครงสร้างฯ ใหม่) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลต้ออ้ง ที่ 01/2564 ลงวันที่ 6 มกราคม 2564 โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลต้ออ้ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้ออ้ง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้ออ้ง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุรินทร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทบุคลากรท้องถิ่น (พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้อง

ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมี

หน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

ด้านการคมนาคมขนส่ง ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานปรับปรุงต่อเติมติดตั้ง ด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

2. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเกษตร และเศรษฐกิจชุมชน

แนวทางการพัฒนา

2.1 ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

2.2 ส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ

3. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ และการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

3.1 ปลุกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบำบัดและจัดการขยะ

3.2 สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาแหล่งน้ำ

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน การควบคุมและระงับโรคติดต่อ

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

5.1 เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการศึกษาและเทคโนโลยีให้แก่ประชาชน

5.2 ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์สืบสานประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน สนับสนุนการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการ

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ตำบลตาอ้อองแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์พัฒนาตำบล ดังนี้

4.1 ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน

สภาพปัญหา

4.1.1 ขาดการส่งเสริมอุตสาหกรรมครัวเรือน อุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

แบบครบวงจร

4.1.2 ราษฎรประสบปัญหารายได้ตกต่ำและปัญหาความยากจน

4.1.3 ขาดการฝึกอบรมอาชีพและส่งเสริมการมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้แก่ราษฎร

4.1.4 ปัญหาราคาน้ำมันสูงขึ้นเรื่อยๆ ทำให้มีราคาสินค้าสูงตามไปด้วย

ความต้องการ

4.1.1 พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งเพื่อสร้างศักยภาพสามารถพึ่งตนเองได้ตาม

แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

4.1.2 ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาและการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ

4.2 ด้านการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ

สภาพปัญหา

4.2.1 ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาจากภาคประชาชน ขาดการพัฒนาด้านร่างกาย

และจิตใจ

4.2.2 ขาดสถาบันการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา

4.2.3 ให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมยังไม่ทั่วถึง

4.2.4 ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย และขาดการบังคับใช้

อย่างจริงจัง

4.2.5 ยังมีปัญหาซื้อสิทธิ์ขายเสียง

ความต้องการ

- 4.2.1 สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคอนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม
- 4.2.2 เตรียมความพร้อมของสังคม จัดสวัสดิการแก่เด็ก เยาวชน คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- 4.2.3 อนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 4.2.4 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัว และชุมชน
- 4.2.5 เสริมสร้างความมั่นคงและความสมานฉันท์ให้เป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่
- 4.2.6 เสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจร

4.3 ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว**สภาพปัญหา**

- 4.3.1 ไม่มีตลาดรองรับพืชผลทางการเกษตร
- 4.3.2 รายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีพและปัญหาการว่างงาน
- 4.3.3 ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- 4.3.4 ขาดข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจและการค้า

ความต้องการ

- 4.3.1 ส่งเสริมการผลิตและการแปรรูปสินค้าให้มีคุณภาพ
- 4.3.2 ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น
- 4.3.3 เพิ่มศักยภาพแรงงานและส่งเสริมการจ้างงาน

4.4 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**สภาพปัญหา**

- 4.4.1 คุ้ระบายน้ำอุดตันทำให้เกิดน้ำเน่าเสียและมีพาหนะนำโรค
- 4.4.2 ที่จัดหาผลประโยชน์รกร้างขาดการพัฒนา
- 4.4.3 ขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและขาดการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง
- 4.4.4 ขาดงบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอยที่นับวันจะเพิ่มปริมาณมากขึ้น
- 4.4.5 ภาวะโลกร้อนเกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและภาวะการเกิดโรคได้ง่าย

ความต้องการ

- 4.4.1 พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำและวางแผนการใช้อย่างเป็นระบบ
- 4.4.2 ป้องกัน ควบคุมมลพิษเพื่อคุณภาพชีวิตและการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน
- 4.4.3 ศึกษาวิจัยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน
- 4.4.4 บำบัดฟื้นฟูและสร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์อย่างยั่งยืน

4.5 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**สภาพปัญหา**

- 4.5.1 สภาพถนนบางสายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีสภาพผิวจราจรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- 4.5.2 ไฟฟ้าสาธารณะบางจุดชำรุดและดับบ่อย

4.5.3 ขาดแคลนน้ำที่สะอาดเพื่อใช้ในการบริโภคและไม่มีที่กักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง เช่น ฝายกั้นน้ำหรืออ่างเก็บน้ำ

4.5.4 ปัญหาระบบการระบายน้ำลงสู่ท่อไปสู่อ่างในฤดูฝน

4.5.5 ระบบท่อส่งน้ำประปาชำรุดบ่อยเนื่องจากมีอายุการใช้งานนานและระบบ สาธารณูปโภคไม่เป็นระเบียบ

ความต้องการ

4.5.1 ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม ทางน้ำ และวางระบายน้ำ

4.5.2 ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ทั่วถึง

4.6 ด้านการพัฒนาประชาธิปไตยและการบริหารจัดการที่ดี

สภาพปัญหา

4.6.1 มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

4.6.2 เครื่องมือ เครื่องใช้ ไม่เพียงพอกับความต้องการและไม่ทันสมัย

4.6.3 ประชาชนขาดความเข้าใจในระบบราชการ ระเบียบ และกฎหมาย

ความต้องการ

4.6.1 พัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

4.6.2 พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารของท้องถิ่น

4.6.3 เพิ่มศักยภาพของหน่วยงานในการให้บริการประชาชน

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลต้ออั้งนั้น เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้ออั้ง โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลต้ออั้ง จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนจะต้องตระหนักแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลต้ออั้ง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อม ที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น ได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งพาตนเองและยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อาศัยอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น แนวทางการวิเคราะห์ที่ได้ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรค

ในการดำเนินการตามภารกิจตามผลการวิเคราะห์ SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลต้ออั้ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.

2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- 5.1.1 การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- 5.1.2 การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- 5.1.3 การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- 5.1.4 การสาธารณูปการ
- 5.1.5 การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- 5.1.6 การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- 5.1.7 การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- 5.1.8 การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 5.1.9 การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- 5.2.1 การจัดการศึกษา
- 5.2.2 การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- 5.2.3 การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- 5.2.4 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- 5.2.5 การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- 5.2.6 การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- 5.2.7 การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- 5.2.8 การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- 5.2.9 การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 5.3.1 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 5.3.2 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5.3.3 การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- 5.3.4 การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพตำบล

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 5.4.1 การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- 5.4.2 การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- 5.4.3 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 5.4.5 การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือ

ร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 5.5.1 การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5.5.2 การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- 5.5.3 การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- 5.5.4 การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 5.5.5 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 5.6.1 การจัดการศึกษา
- 5.6.2 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 5.6.3 การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- 5.6.4 การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 5.7.1 สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- 5.7.2 ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- 5.7.3 การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- 5.7.4 การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง ผลการวิเคราะห์สภาพสิ่งแวดล้อม และศักยภาพ (SWOT) ดังต่อไปนี้

1. จุดแข็ง (Strength=s) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง

- 1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีกฎหมายรองรับเป็นนิติบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง
- 1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรง ผู้บริหารเป็นคนท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงตามความต้องการของประชาชน มีหลักการบริหารและนโยบายในการทำงานเชิงรุก และมีฝ่ายนิติบัญญัติที่สามารถเรียกเปิดประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อแก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีงบประมาณมากกว่าหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น มีเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เพียงพอ และทันสมัย ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถกำหนดกรอบการพัฒนาหรือจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว

1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพและแนวคิดในการทำงานสมัยใหม่ มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการแบ่งงานกันทำ มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีสถานที่ปฏิบัติงานเอื้อต่อการทำงาน รวมถึงมีการรวมกลุ่มของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

2. จุดอ่อน (Weakness=W) ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้ออ

2.1 นโยบายของผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล จังหวัดและความต้องการของประชาชน จึงทำให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขัดต่อระเบียบกฎหมาย

2.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีพื้นที่ในความรับผิดชอบครอบคลุมทั้งตำบล ทำให้การบริหารจัดการงบประมาณไปสู่พื้นที่ไม่ทั่วถึง และต่อเนื่อง อีกทั้งไม่มีระบบในการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างจริงจัง รวมถึงขาดการประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานขององค์กร

2.3 บุคลากรภายในองค์กร ขาดการพัฒนาทักษะ หรือความชำนาญเฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดน้อยลง

2.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนราชการหลายส่วนราชการในการปฏิบัติงานในภาพรวม ขาดการทำงานเป็นทีม โดยมีทั้งข้าราชการฝ่ายการเมือง และข้าราชการฝ่ายประจำ ทำให้มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการทำงาน

2.5 ประชาชนไม่รับรู้บทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ขาดความเข้าใจ ในระบบบริหารงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าเป็นองค์กรที่ต้องรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งหมดของประชาชนทุกพื้นที่

3. โอกาส (Opportunity=O) ที่เอื้อต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลต้ออ

3.1 นักการเมือง นักวิชาการ และบุคคลที่มีชื่อเสียงสนับสนุนให้มียุทธศาสตร์กระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการตอบรับจากประชาชนในการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการดำเนินการดังกล่าว ทำให้เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3.2 กระแสการตื่นตัวของประชาชนในเรื่องของการดำรงรักษาไว้ในส่วนของวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น จารีตประเพณี ถิ่นเกิดในจังหวัดสุรินทร์ ส่งผลให้เป็นการเพิ่มมูลค่าทางด้านการท่องเที่ยวทำให้เศรษฐกิจดีขึ้น

3.3 นโยบายการจัดสวัสดิการสังคมของรัฐบาล ทำให้มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นได้มากยิ่งขึ้น

3.4 กระแสการตื่นตัวของประชาชนในเรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ประชาชนมีความสนใจและต้องการผลิตภัณฑ์ที่ทำจากผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นมาใช้ในชีวิตประจำวัน

3.5 สถาบันทางการศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ พร้อมสนับสนุนการพัฒนา หรือการทำงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.6 การเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและความมั่งคั่งซึ่งเอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาด้านต่าง ๆ ขององค์กร

4. อุปสรรค (Threat=T) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ้างอิง

4.1 ข้อระเบียบ กฎหมาย ในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งในระหว่างที่เสนอข้อกฎหมาย มีการสั่งการเป็นครั้ง ๆ ไป และแต่ละครั้งการสั่งการไม่เหมือนเดิมและระยะเวลาในการจัดทำแผนและงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สอดคล้องหรือเป็นไปตามระเบียบขององค์กรหรือหน่วยงานส่วนภูมิภาค ทำให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและอาจทำให้เกิดสภาวะการถดถอยของเศรษฐกิจ ทำให้การบริหารงบประมาณไม่เป็นไปตามที่ได้วางแผนการดำเนินการไว้

4.2 บุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนยึดถือวัฒนธรรมองค์กรเก่า ๆ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร

4.3 การดำเนินการโครงการตามนโยบายของผู้บริหารขัดต่อระเบียบ กฎหมาย ทำให้ถูกตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินโครงการที่ดีและประโยชน์ได้อย่างต่อเนื่อง

4.4 การเมืองขาดเสถียรภาพ รัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในทุกระดับของประเทศ

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย เพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ
จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก สาธารณูปโภค การสาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐาน	เพื่อให้มีการคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำ สะดวกรวดเร็ว พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	1. มีเส้นทางที่เป็นมาตรฐานเพิ่มขึ้น	สำรวจเส้นทาง ปรับปรุงก่อสร้าง ซ่อมแซมถนน
		2. มีรายงานระบายน้ำและท่อระบายน้ำเพิ่มขึ้น	ขุดลอกคลอง
		3. มีระบบไฟฟ้าและไฟสาธารณะตามมาตรฐาน	ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซ่อมแซมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ
		4. มีการพัฒนาระบบประปาให้มีคุณภาพ	ตรวจคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน ขยายระบบเขตประปาหมู่บ้าน
ส่วนราชการที่รับผิดชอบ 1) สำนักปลัด และ 2) กองช่าง		5. มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค	

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเกษตร และเศรษฐกิจชุมชน

พันธกิจ/ อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมและ พัฒนาการ ท่องเที่ยวและ ผลิตภัณฑ์ชุมชน	เพื่อส่งเสริมและ พัฒนาการท่องเที่ยว และผลิตภัณฑ์ชุมชน	1. ประชาสัมพันธ์สินค้าชุมชน เพื่อการท่องเที่ยว	ส่งเสริมการท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์
		2. เพิ่มช่องทางการค้าให้ ประชาชน	ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์
		3. การปรับปรุงและพัฒนา แหล่งสินค้าชุมชน เพื่อการ ท่องเที่ยว	ส่งเสริมการท่องเที่ยว เชิงนิเวศ ตำบล สินค้าชุมชน
		4. มีการพัฒนาอาชีพตาม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ส่งเสริม กลุ่มปุ๋ยอินทรีย์ ส่งเสริมการ ปลูกผักปลอดสารพิษ ครอบครั ู้วิกินได้
ส่วนราชการที่รับผิดชอบ - สำนักปลัด		5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ ประชาชนทั่วไปมีความรู้ ความเข้าใจและดำรงชีวิต ตามแนวทางเศรษฐกิจ พอเพียง	วิชาการอบรมให้ความรู้แก่ ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ และการท่องเที่ยว

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับ เป้าประสงค์	ภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ
เพื่อพัฒนาระบบ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และรักษา ความสะอาด ระเบียบเรียบร้อย ของบ้านเมือง ป้องกันไม่ให้เกิด มลภาวะเป็นพิษได้	เพื่อพัฒนาระบบ การจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	การอนุรักษ์ระบบการ จัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	งานส่งเสริมและสนับสนุนการ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม งานบริหารจัดการ ขยะในครัวเรือน งานพลังงาน งานชุดหลุมขยะ ส่งเสริมการใช้ เตาเผาถ่าน
ส่วนราชการที่รับผิดชอบ 1) สำนักปลัด 2) กองช่าง 3) กองการศึกษาฯ			

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ/ อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับ เป้าประสงค์	ภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ
เพื่อพัฒนาระบบการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และรักษาความ สะอาด ระเบียบเรียบร้อย ของบ้านเมือง ป้องกันไม่ให้ เกิดมลภาวะเป็นพิษได้	เพื่อพัฒนาระบบการ จัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	การอนุรักษ์ระบบจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	งานส่งเสริมและสนับสนุนการ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม งานบริหารจัดการ ขยะในครัวเรือน งานพลังงาน งานชุดหลุมขยะ ส่งเสริมการใช้ เตาเผาถ่าน
ส่วนราชการที่รับผิดชอบ 1) สำนักปลัด 2) กองช่าง 3) กองการศึกษาฯ			

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

พันธกิจ/ อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมการศึกษา การ สื่อสารที่ทันสมัย ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	เพื่อส่งเสริมและ พัฒนาการจัด การศึกษา การ สื่อสารที่ทันสมัย ให้แก่เด็ก ประชาชน และบำรุงศาสนา วัฒนธรรมและ ประเพณีท้องถิ่น	1. มีการส่งเสริมการพัฒนา การศึกษา	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานการศึกษานอกและในระบบ
		2. มีการส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เพื่อการศึกษา	ส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์เพื่อ การศึกษา
		3. ส่งเสริมและบำรุงรักษา ส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	งานกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ทาง รัฐพิธีและสถาบันของ พระมหากษัตริย์และงานประจำปี
ส่วนราชการที่รับผิดชอบ 1) สำนักปลัด 2) กองการศึกษาฯ		4. มีช่องทางการรับรู้ข่าวสารของ ประชาชน	ติดตั้งและปรับปรุงหอ กระจายข่าวไร้สาย

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจ/ อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ
การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรทางด้านการเมือง การมีส่วนร่วมและการบริการประชาชน	เพื่อสร้างระบบบริหารที่ดี การพัฒนาบุคลากรและพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การมีส่วนร่วมของประชาชน	มีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ	พัฒนาบุคลากร บริหารงานบุคคล จัดฝึกอบรม ประมวลคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และวางระบบควบคุมภายใน
		จัดทรวัดสุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริหารจัดการให้ครบครันแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ	จัดทรวัดสุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริหารจัดการให้ครบครันแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ
		พัฒนาอาคารสถานที่ให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง	ส่งเสริมสนับสนุนโครงการก่อสร้างต่อเติมอาคารที่ทำการองค์กร
ส่วนราชการที่รับผิดชอบ 1) สำนักปลัด 2) กองคลัง 3) กองช่าง		มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ	ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของ อบต. การบันทึกข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ตผ่านทางเว็บไซต์

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง วิเคราะห์แล้วเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ คือ

ภารกิจหลัก

- 6.1 การส่งเสริมการศึกษา
- 6.2 การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
- 6.3 การจัดเก็บภาษี
- 6.4 การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- 6.5 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- 6.6 การส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

- 6.1 การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- 6.2 การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- 6.3 การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- 6.4 การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- 6.5 การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

- 1) สำนักปลัด
- 2) กองคลัง

- 3) กองช่าง
- 4) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 5) กองสวัสดิการสังคม
- 6) หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น 48 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามองการบริหารส่วนตำบล ตาอ้ออง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด และ จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และ ปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการสำนักปลัด ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการ วิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> 1) มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ 2) มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติ 3) ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ 4) มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน 5) มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม 	<ol style="list-style-type: none"> 1) การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่าง ส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกัน และกัน 2) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 3) เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความ รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย 4) ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ทุ่มเทกำลังใจและความคิดในการปฏิบัติงาน 5) ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> 1) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป็นอย่างดี 2) มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน 3) บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้ รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี 4) บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ และปริญญาโทเพิ่มขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 2) กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพ ชีวิตของประชาชน 3) มีความก้าวหน้าในวงแคบ 4) บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรค เศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1) บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ 2) การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3) อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว 4) มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี 5) ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี 6) มีระบบบริหารงานบุคคล	1) ขาดความกระตือรือร้น 2) มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ 3) ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ 4) พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร และเจ้าพนักงานพัสดุ 5) วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1) นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน 2) กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ 4) ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	1) มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง 2) ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล 3) งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับสภาพปัญหาในพื้นที่ โครงสร้างส่วนราชการ ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงานตามพันธกิจ สามารถนำผลการวิเคราะห์ในประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าว มากำหนดโครงสร้างส่วนราชการและตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ้ออง ดังนี้

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานกฎหมายและคดี 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 งานบริหารงานทั่วไป 1.2 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 1.3 งานนิติการ 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.5 งานการเจ้าหน้าที่ 1.6 งานส่งเสริมการเกษตร 1.7 งานบริหารงานสาธารณสุข	
2. กองคลัง 2.1 งานการเงิน 2.2 งานบัญชี 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	2. กองคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนารายได้ 2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.4 งานบริหารงานทั่วไป 2.5 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบ ควบคุมอาคารและผังเมือง 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค	3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง 3.2 งานควบคุมการก่อสร้าง 3.3 งานสาธารณูปโภค 3.4 งานควบคุมอาคาร 3.5 งานสำรวจและออกแบบ 3.6 งานบริหารงานทั่วไป	
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.3 งานนิเทศการศึกษา 4.4 งานบริหารงานทั่วไป	
5. กองสวัสดิการสังคม 5.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 5.2 งานสังคมสงเคราะห์ 5.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	5. กองสวัสดิการสังคม 5.1 งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม 5.2 งานสังคมสงเคราะห์ 5.3 งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ 5.4 งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
6. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	6. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามโครงสร้างแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะ 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาวางแผนในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ปรับปรุงครั้งที่ 1 (โครงสร้างฯ ใหม่)
องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้อ อำเภอมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (01)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานสัตวบาลปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานตักแต่งสวน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง (04)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ช่างเครื่องสูบน้ำ	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ครู	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงทรัพย์-แสงตะวัน								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดพิภพทักษิณ								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	48	50	50	50	+2			

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	486,720	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	16,440	19,560	653,160	669,600	689,160	(40,560)
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	(33,560)
สำนักปลัด อบต. (01)																			
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	362,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	418,080	431,400	444,720	(30,220)
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	1	1	293,880	0	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	(24,490)
5	นิติกร	ปก./ชก.	1	1	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)
6	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	396,000	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	(33,000)
7	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	1	1	275,760	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,480	284,520	293,760	303,240	(22,980)
8	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)
9	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)
10	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	307,920	4,200	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,280	323,160	334,080	345,360	(25,660)
11	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ปง./ชง.	-	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	(กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																			
12	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	150,720	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	156,840	163,200	169,800	(12,560)
13	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	143,760	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,520	155,520	161,760	(11,980)
14	พนักงานตักแต่งสวน	-	1	1	153,240	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,480	6,720	159,360	165,840	172,560	(12,770)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
15	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในวง ระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
กองคลัง (04)																				
16	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	(36,310)	
17	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	369,480	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	(30,790)	
18	นักวิชาการคลัง	ชก.	1	1	356,160	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	(29,680)	
19	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	1	1	329,760	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	(27,480)	
20	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	1	1	305,640	0	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	(25,470)	
21	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	(11,510)	
22	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเต็ม)	
23	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	(กำหนดเพิ่ม)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																				
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	117,360	0	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	(9,780)	
กองช่าง (05)																				
25	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	422,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	(35,220)	
26	นายช่างโยธา	ชง.	2	2	539,760	0	2	2	2	-	-	-	21,120	21,600	22,080	560,880	582,480	604,560	(22,490)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																				
27	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																				
28	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	1	1	152,280	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,400	164,760	171,360	(12,690)	
29	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	1	1	148,440	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,440	160,680	167,160	(12,370)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
30	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																			
31	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	349,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	(29,110)
32	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	298,440	0	1	1	1	-	-	-	9,600	9,960	10,200	308,040	318,000	328,200	(24,870)
33	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	218,280	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,560	225,480	232,920	240,480	(18,190)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง																			
34	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
35	ครู	ชก.	2	2	-	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																			
36	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงทรัพย์-แสงตะวัน																			
37	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
38	ครู	ชก.	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดพิภพทักษิณ																			
39	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
40	ครู	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																			
41	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	3	3	-	-	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองสวัสดิการสังคม (11)																			
42	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	376,080	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	431,400	444,720	458,160	(31,340)
43	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	1	262,560	0	1	1	1	-	-	-	8,640	8,880	9,000	271,200	280,080	289,080	(21,880)
44	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	1	1	203,520	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,440	7,200	210,840	218,280	225,480	(16,960)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																			
45	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	181,320	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	188,640	196,200	204,120	(15,110)
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																			
44	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	
(4)	รวม		48	40	10,226,220	424,200	50	50	50	+2	-	-	951,960	381,000	388,320	11,584,380	11,965,380	12,353,700	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															1,737,657	1,794,807	1,853,055	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															13,322,037	13,760,187	14,206,755	
(7)	คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี															20.20	19.88	19.55	

หมายเหตุ ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2564 (65,895,010 บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 และ 2566 ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

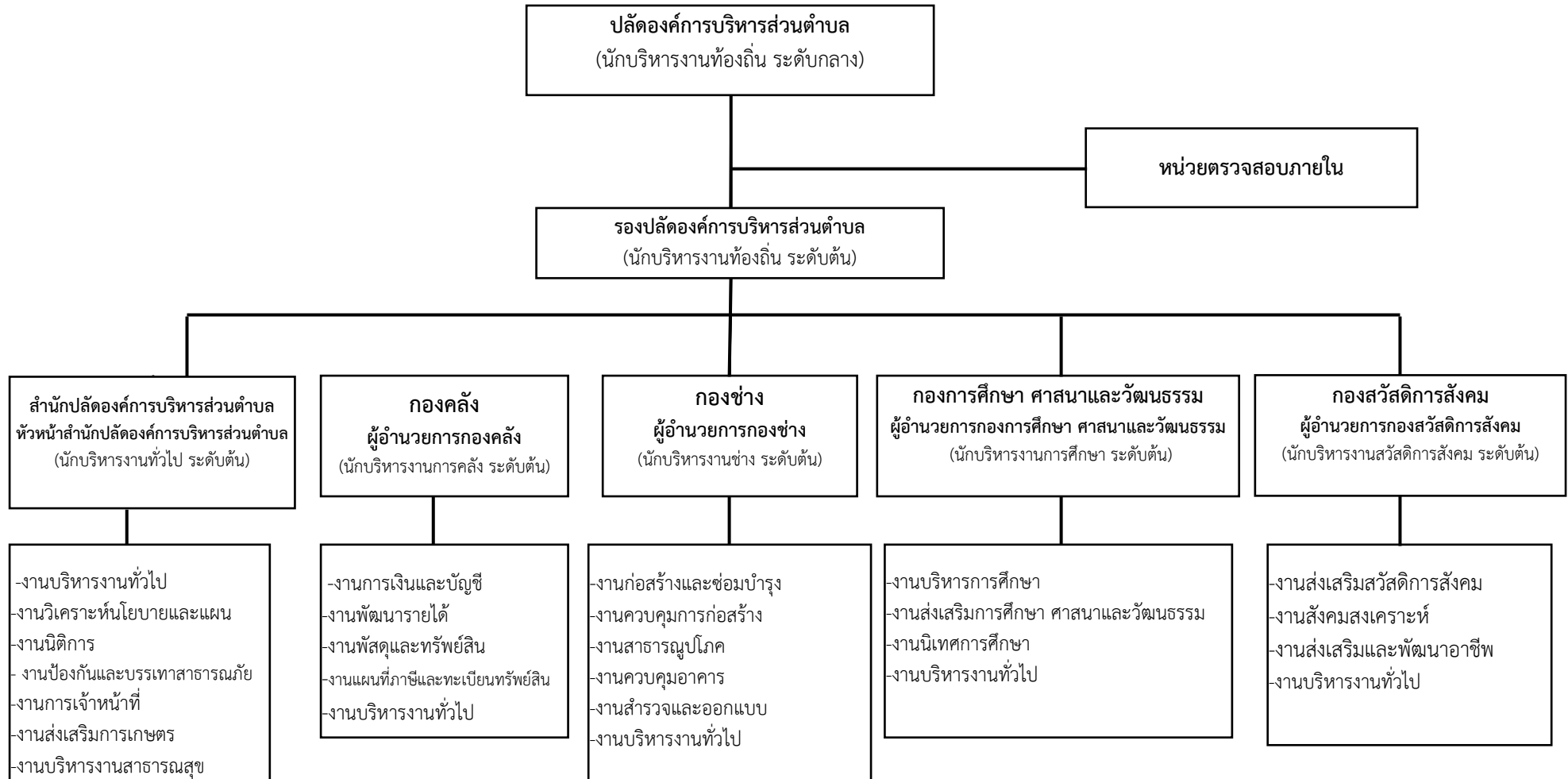
☞ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2564 จำนวน 65,895,010 บาท

☞ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2565 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 จำนวน 65,895,010 บาท = $(65,895,010 \times 5\%) + 65,895,010 = 69,189,761$

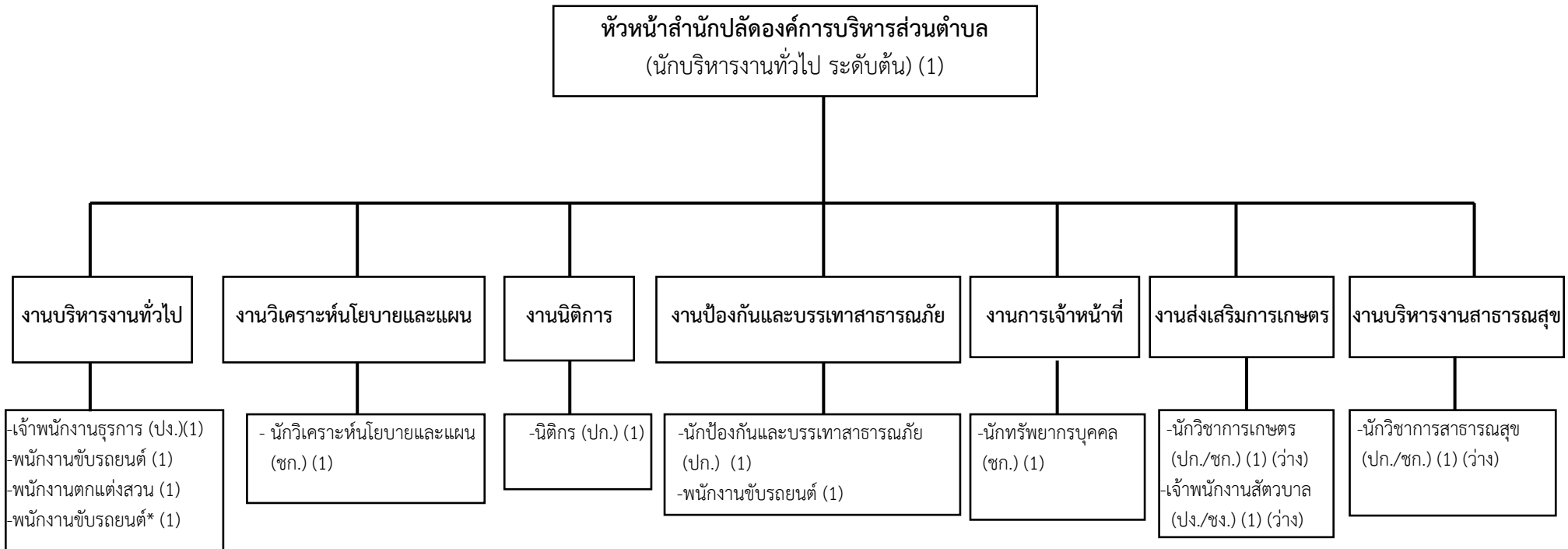
☞ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 จำนวน 69,189,761 บาท = $(69,189,761 \times 5\%) + 69,189,761 = 72,649,250$

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้อ

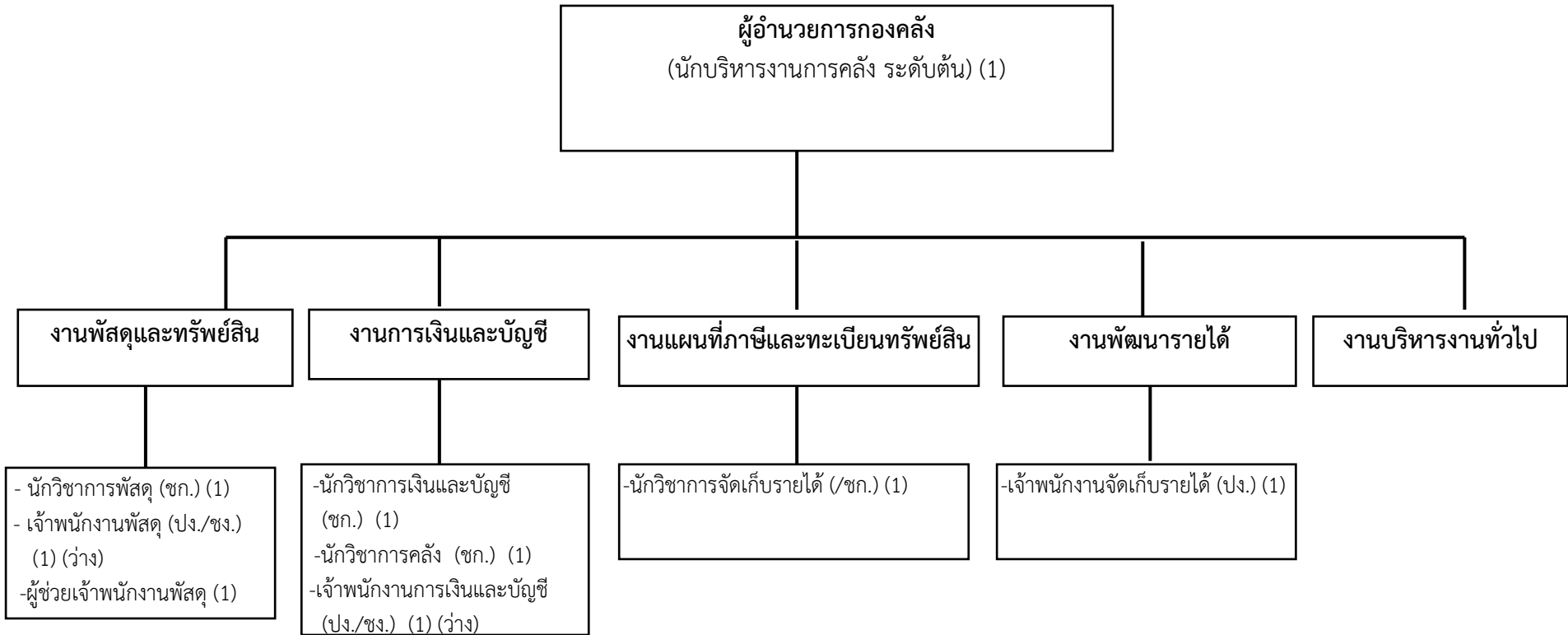


-โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล-



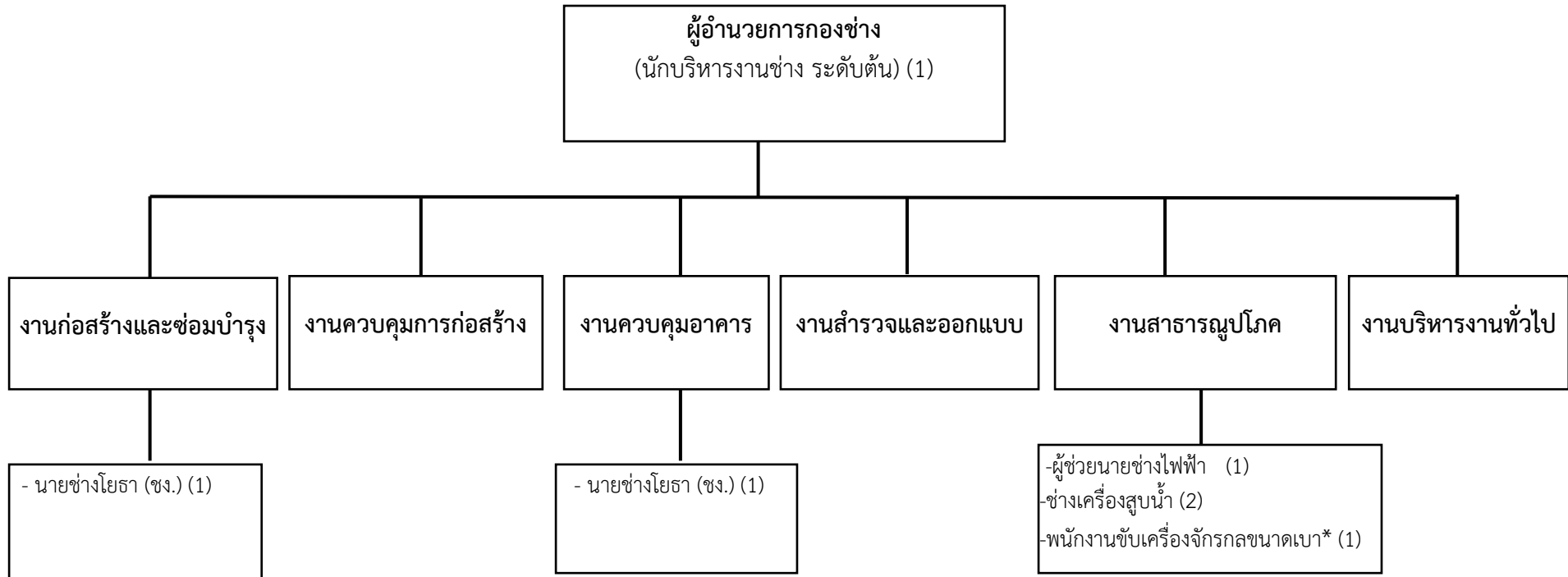
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	4	2	-	-	2	-	-	-	3	1	13

-โครงสร้างองค์กร-



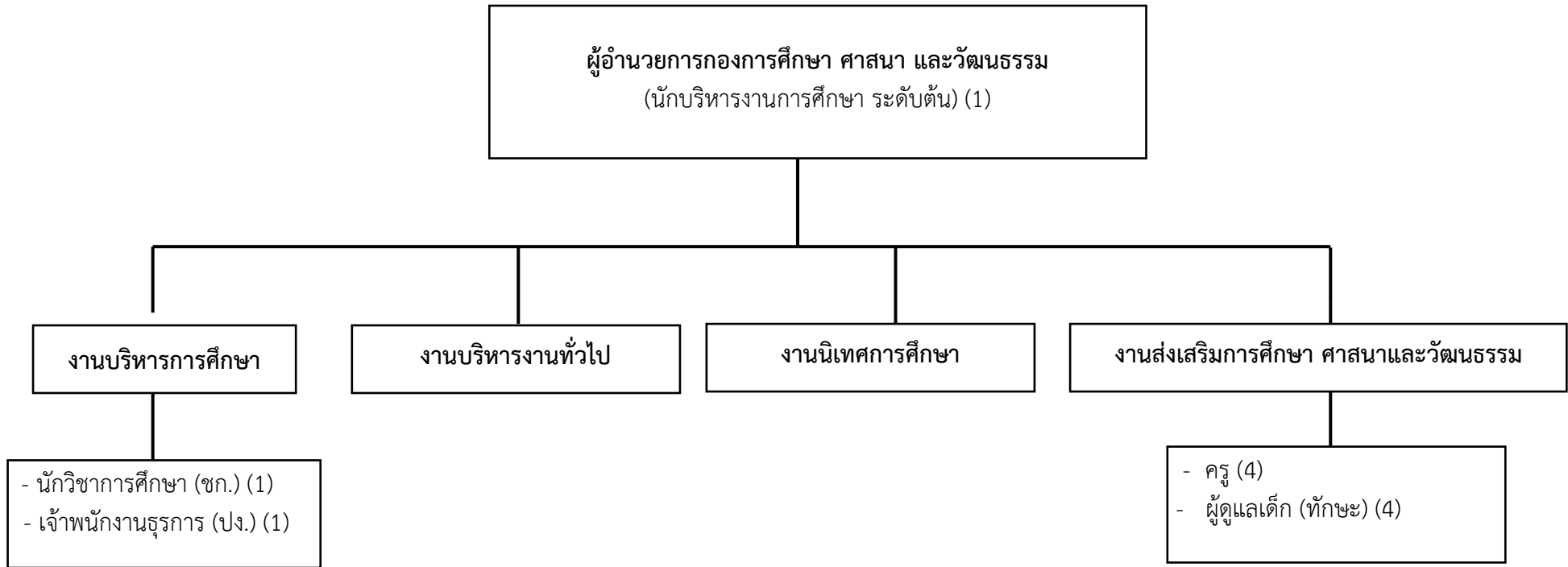
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	-	4	-	-	3	-	-	-	1	-	9

-โครงสร้างกองช่าง-



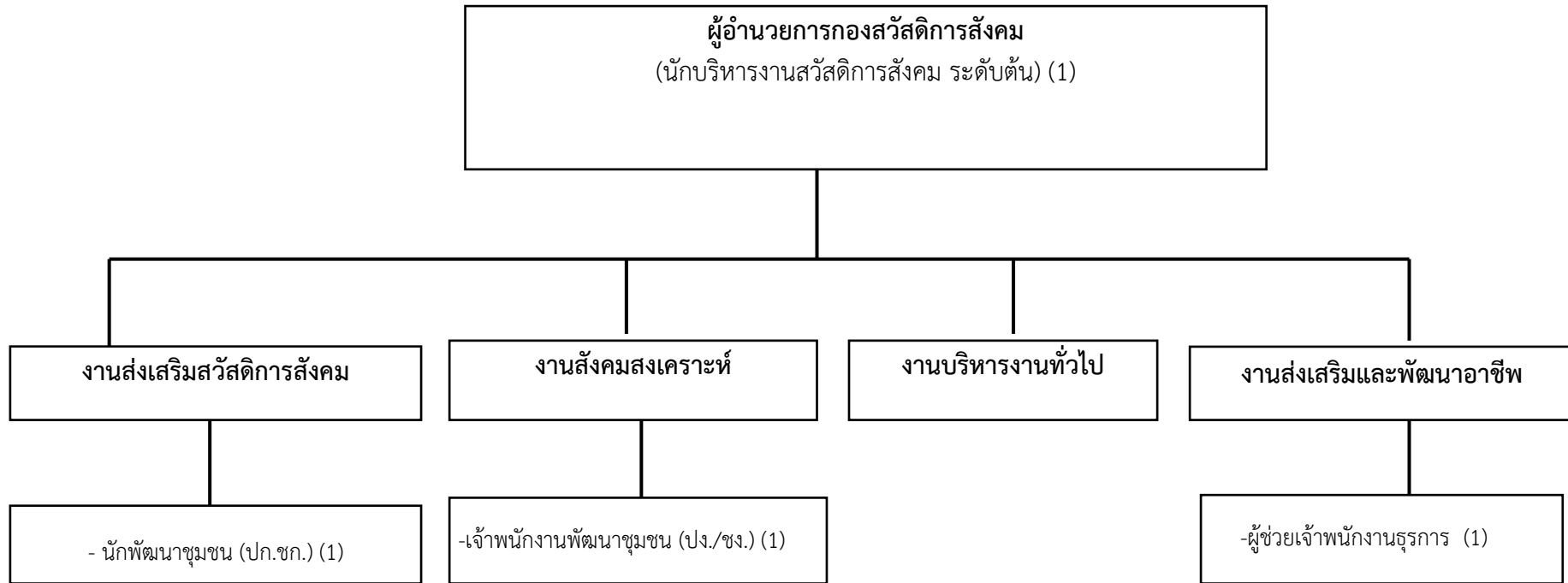
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	3	1	7

-โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม-



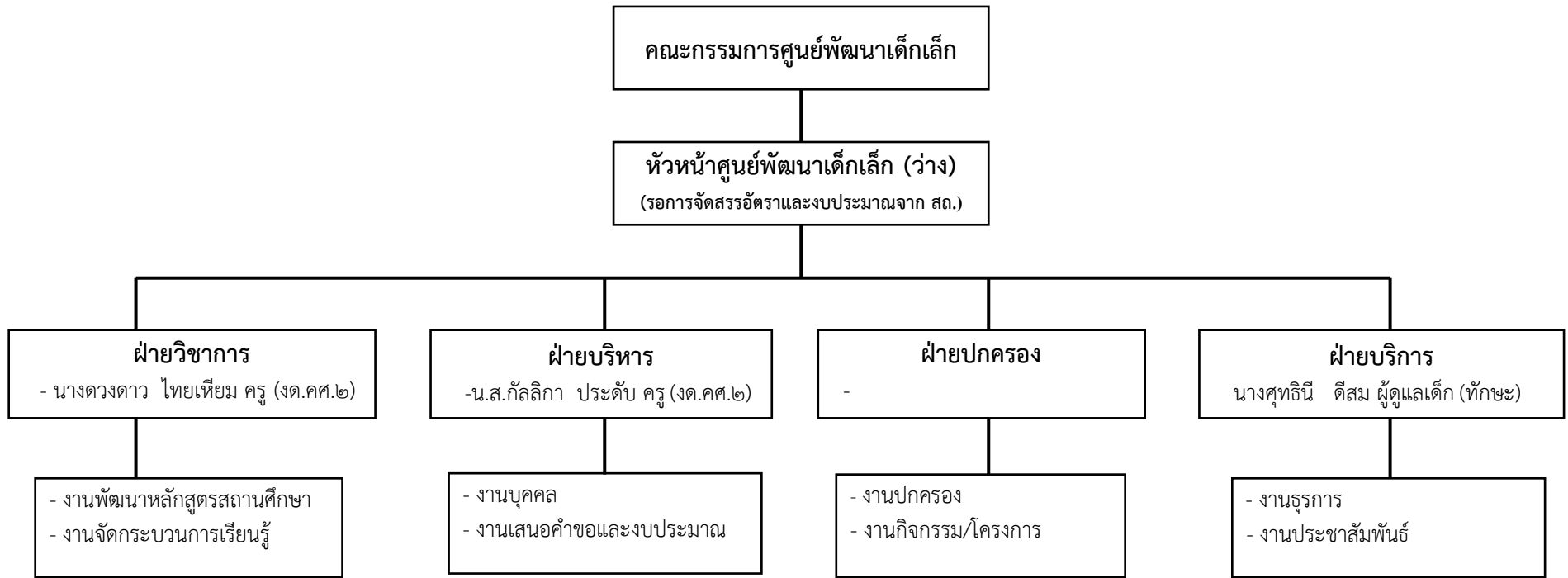
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	2	3	-	-	1	-	-	-	4	-	11

-โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม-



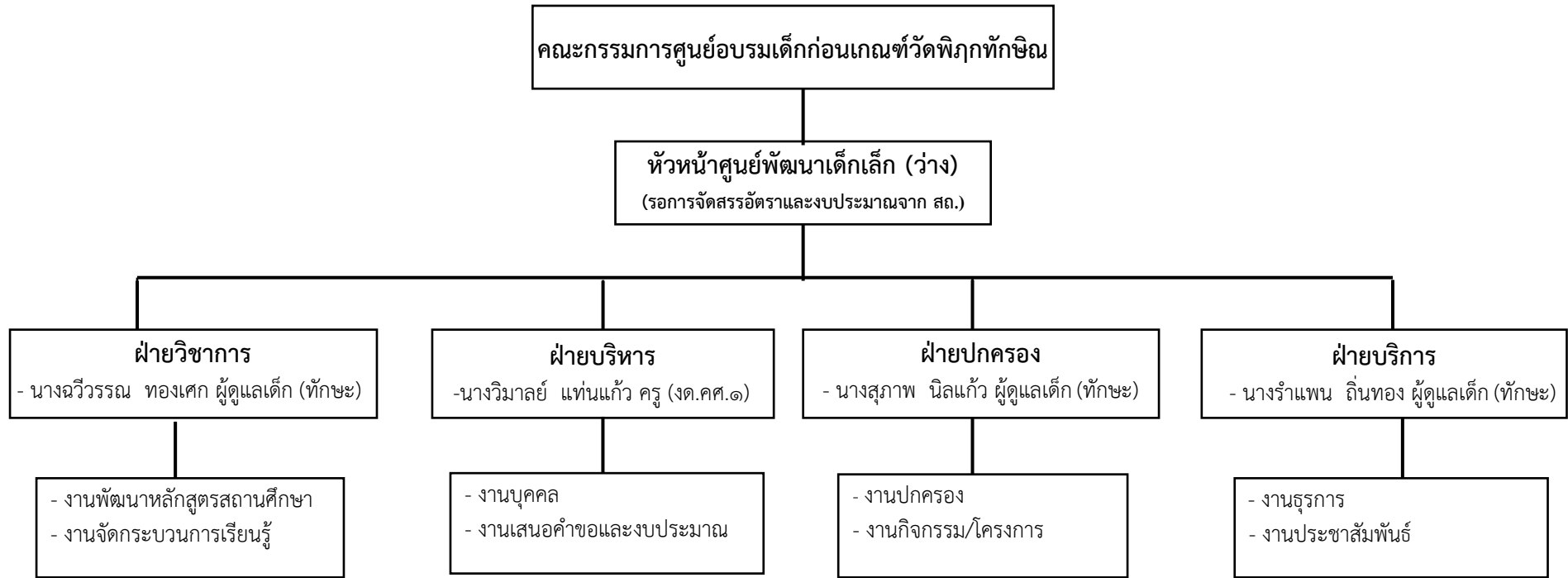
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	4

- โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง-



ระดับ	หน.ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา (ภารโรง)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
		ครู ผช.	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/ บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/ บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/ อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/ โสตทัศนศึกษา			ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๔

- โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดพิภกทักษิณ-



ระดับ	หน.ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา (ภารโรง)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
		ครู	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/ บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/ บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/ อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/ โสตทัศนศึกษา			ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๔

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
1	นายณรงค์ เอิบอิม	รม. (รัฐศาสตร์)	68-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	68-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	486,720	84,000	84,000	636,720
2	น.ส.อมรรัตน์ ศรีไสว	รม. (รัฐศาสตร์)	68-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	68-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	402,720	42,000	-	444,720
สำนักปลัด อบต. (01)												
3	นายพัลลภ ประดับสุข	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	68-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	68-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	362,640	42,000	-	404,640
4	น.ส.ศศิวิมล มาลัย	รม. (รัฐศาสตร์)	68-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	68-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	293,880	-	-	-
5	นายอนุสรณ์ โอโลรัมย์	นบ. (นิติศาสตร์)	68-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	68-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	355,320	-	-	-
6	-	-	68-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	68-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	355,320	-	-	(ว่างเต็ม)
7	-	-	68-3-01-3606-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	68-3-01-3606-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	-	-	-	(ว่างเต็ม)
8	น.ส.ณัฐติยา นามวัฒน์	รม. (รัฐศาสตร์)	68-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	68-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	396,000	-	-	-
9	จ.อ.ณัทกร เสาวภากาญจน์	รม. (รัฐศาสตร์)	68-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก.	68-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก.	275,760	-	-	-
10	จ.ส.อ.สมปอง เอิบอิม	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	68-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	68-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	307,920	-	4,200	312,120
11	-	-	-	-	-	68-3-01-4403-001	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ปง./ชง.	297,900	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)												
12	นายสมศักดิ์ นิยมชอบ	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	150,720	-	-	-
13	นายภูกร ยืนยงชาติ	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	143,760	-	-	-
14	นายผุสดี ทองดี	ม.6	-	พนักงานตักแต่งสวน	-	-	พนักงานตักแต่งสวน	-	153,240	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป												
15	นายรุ่งวิทย์ ไทยเทียม	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	-	-

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
16	น.ส.ณิชาทิร ไม้มหอม	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	68-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	68-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	435,720	42,000	-	477,720
17	น.ส.หฤทัย สำเร็จดี	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	68-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	68-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	369,480	-	-	-
18	น.ส.พวงเพชร นาฬิกา	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	68-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	68-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	356,160	-	-	-
19	นายศิวกร วิปุละ	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	68-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	68-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	329,760	-	-	-
20	นางพนิตพชา ชันทอง	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	68-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	68-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	305,640	-	-	-
21	น.ส.ธัญสิริ เจริญศิริ	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	68-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	68-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	138,120	-	-	-
22	-	-	68-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	68-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	297,900	-	-	(ว่างเดิม)
23	-	-	-	-	-	68-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	297,900	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
24	นายธนภฤต แสงทอง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	117,360	-	-	-

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
25	นายวิทยากุล พุนชัย	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	68-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	68-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	422,640	42,000	-	464,640
26	นายอภิรักษ์ ไร่วระโทก	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	68-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	68-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	269,880	-	-	-
27	นายสุทธิศักดิ์ คงถิอมนัน	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	68-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชง.	68-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชง.	269,880	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
28	นายธีระกานต์ บุญงาม	ปวส. (การไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	112,800	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)												
29	นายสุทิน สารเพชร	ป.4	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	152,280	-	-	-
30	นายวีรภัท วิเศษศรี	ปวช. (ช่างกลโรงงาน)	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	148,440	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป												
31	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	108,000	-	-	-

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
32	นางรัชนิกร ไทยเทียม	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	68-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	68-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	349,320	42,000	-	391,320
33	นางวริฐา รักชาติ	ค.บ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	68-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	68-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	298,440	-	-	-
34	นางนันทพร บุหงา	ปวช. (พาณิชย์กรรม)	68-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	68-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ		218,280	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง												
35	-	-	68-3-08-6600-123	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	68-3-08-6600-123	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
36	นางดวงดาว ไทยเทียม	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	68-3-08-6600-415	ครู	ชก.	68-3-08-6600-415	ครู	ชก.	-	-	-	-
37	น.ส.กัลลิกา ประดับ	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	68-3-08-6600-412	ครู	ชก.	68-3-08-6600-412	ครู	ชก.	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)												
38	นางศุทธิณี ดีสม	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงทรัพย์-แสงตะวัน												
39	-	-	68-3-08-6600-124	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	68-3-08-6600-124	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
40	นางจรรยา ไทยเทียม	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	68-3-08-6600-414	ครู	ชก.	68-3-08-6600-414	ครู	ชก.	-	-	-	-
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดพิภกทักษิณ												
41	-	-	68-3-08-6600-125	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	68-3-08-6600-125	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
42	นางวิมาลย์ แทนแก้ว	ศษ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	68-3-08-6600-413	ครู	-	68-3-08-6600-413	ครู	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)												
43	นางฉวีวรรณ ทองเศก	ศษ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
44	นางรำแพน ถิ่นทอง	ศษ.บ (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
45	นางสุภาพ นิลแก้ว	อนุปริญญา (ครุศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
46	นายชัยพิสิฐ อุไร	รม. (รัฐศาสตร์)	68-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	68-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	376,080	42,000	-	418,080
47	นางณัฐนพิน จอยรัมย์	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	68-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	68-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	262,560	-	-	-
48	น.ส.วรรณิศา คล้ายบุตร	บธ.บ. (การบัญชี)	68-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	68-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	203,520	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
49	นางสุชาดา บุญยงค์	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	181,320	-	-	-

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
50	-	-	68-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	68-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลต้ออง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไป ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง ได้ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566
ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) มีมติเห็นชอบประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 67) พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2563 และประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2563 ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นส่วนราชการหลักที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจัดทำเป็นประกาศการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และให้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 และมาตรา 25 วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ 5/2564 เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2564 จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564 เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2564

(นายสหัส ยิ่งยงยุทธ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง

เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ได้ประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2563 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นประกาศการแบ่งส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 ประกอบมาตรา 25 วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบข้อ 4 และข้อ 5 ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2563 มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุม ครั้งที่ 5/2564 เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2564 และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564 ลง วันที่ 7 มิถุนายน 2564 จึงประกาศกำหนดการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ของกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง ดังนี้

1 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การ บริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งาน ส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบ เรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งาน นิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น 7 งาน ดังนี้

- 1.1 งานบริหารงานทั่วไป
- 1.2 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- 1.3 งานนิติการ
- 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 1.5 งานการเจ้าหน้าที่
- 1.6 งานส่งเสริมการเกษตร

1.7 งานบริหารงานสาธารณสุข

2 กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำปีเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 5 งาน ดังนี้

- 2.1 งานการเงินและบัญชี
- 2.2 งานพัฒนารายได้
- 2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน
- 2.4 งานบริหารงานทั่วไป
- 2.5 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

3 กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานวางแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 6 งาน ดังนี้

- 3.1 งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- 3.2 งานควบคุมการก่อสร้าง
- 3.3 งานสาธารณูปโภค
- 3.4 งานควบคุมอาคาร
- 3.5 งานสำรวจและออกแบบ
- 3.6 งานบริหารงานทั่วไป

4 กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา

งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 4 งาน ดังนี้

- 4.1 งานบริหารการศึกษา
- 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 4.3 งานนิเทศการศึกษา
- 4.4 งานบริหารงานทั่วไป

5. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 4 งาน ดังนี้

- 5.1 งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- 5.2 งานสังคมสงเคราะห์
- 5.3 งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- 5.4 งานบริหารงานทั่วไป

6. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการ จ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการ ควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 2 งาน ดังนี้

- 6.1 งานตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล
- 6.2 งานบริหารงานทั่วไป

(รายละเอียดตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแนบท้ายประกาศนี้)

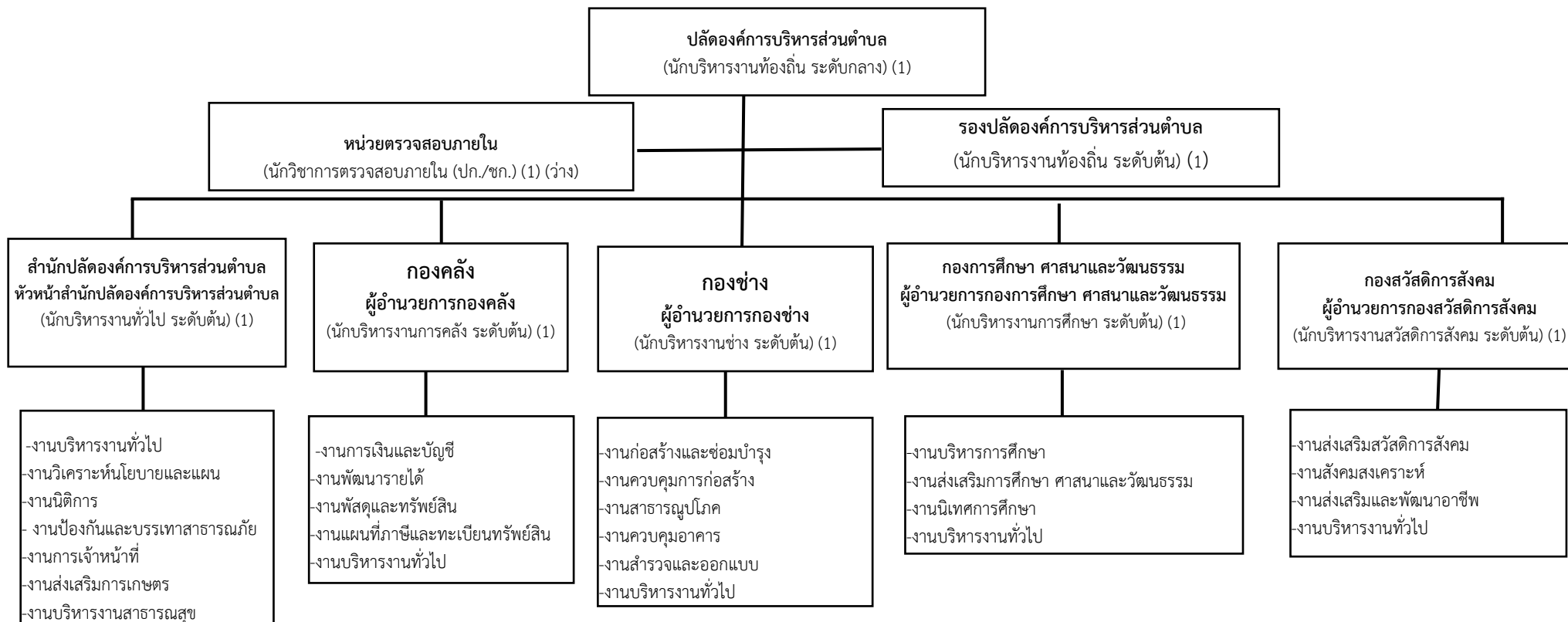
ประกาศ ณ วันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2564



(นายสหัส ยิ่งยงยุทธ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง

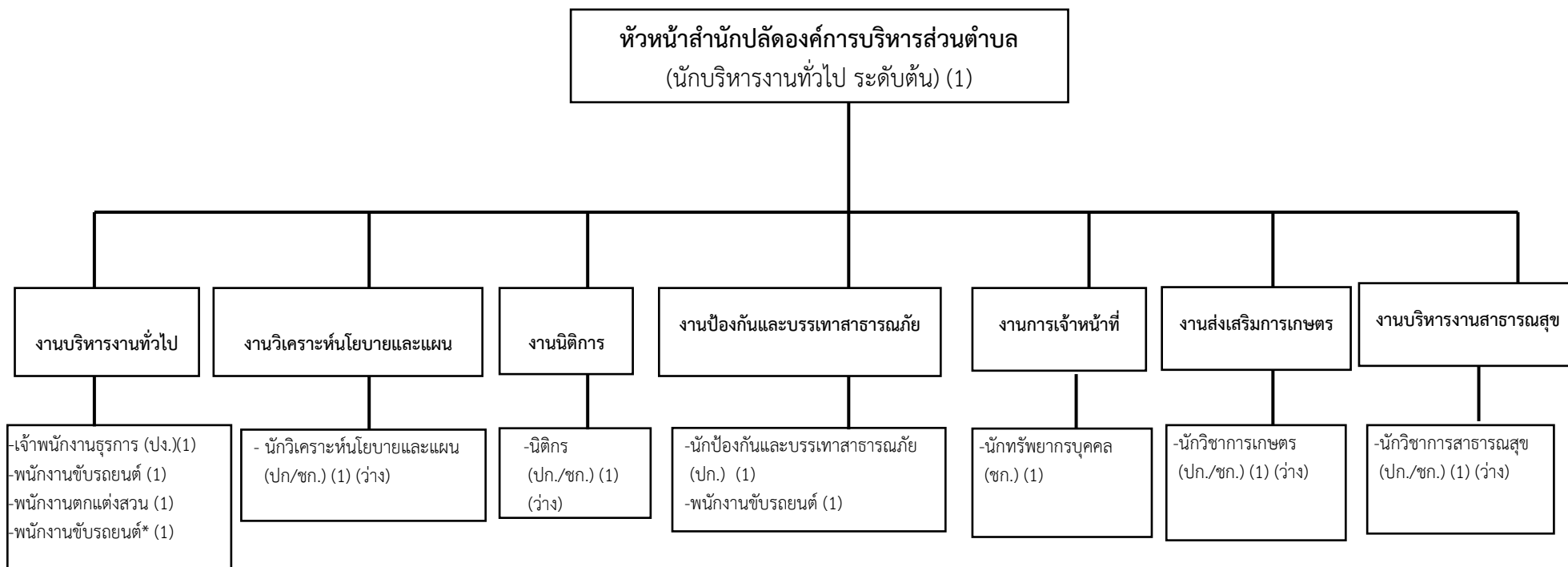
ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง แขนงท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ็อง ลงวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2564



ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปก.	ชก.	ปง.	ชง.		ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	
จำนวน	1	1	5	-	12	8	5	2	-	2	10	2	48

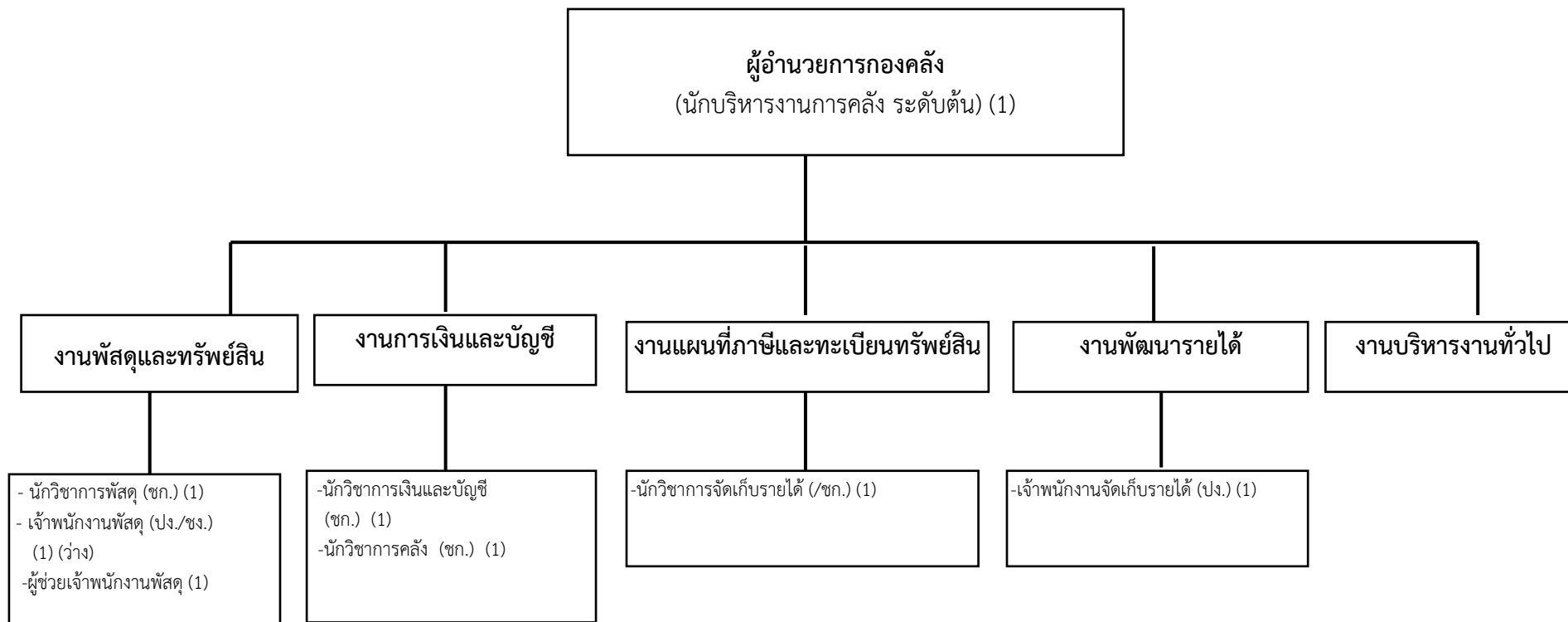
ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตาม ม.35 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (คำนวณตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี)								
ปีงบประมาณ 2564 ตั้งไว้ 65,895,010 บาท	1) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯ	10,988,580 บาท	ปีงบประมาณ 2565 ตั้งไว้ 69,189,761 บาท	1) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯ	11,350,140 บาท	ปีงบประมาณ 2566 ตั้งไว้ 72,649,250 บาท	1) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯ	11,719,020 บาท
	2) ประโยชน์ตอบแทนอื่น	1,648,287 บาท		2) ประโยชน์ตอบแทนอื่น	1,702,521 บาท		2) ประโยชน์ตอบแทนอื่น	1,757,853 บาท
	รวม 1)+2)	= 12,636,867 คิดเป็นร้อยละ 19.18		รวม 1)+2)	= 13,052,661 คิดเป็นร้อยละ 18.87		รวม 1)+2)	= 13,476,873 คิดเป็นร้อยละ 18.56

-โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล-



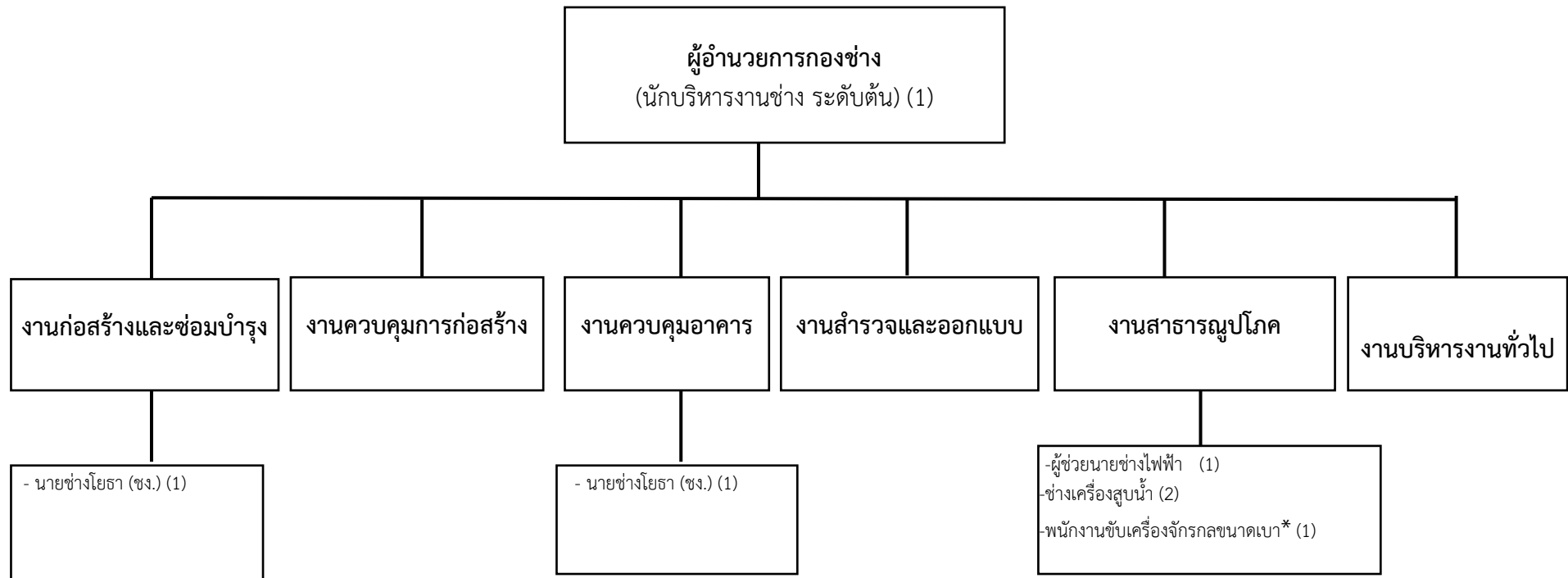
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	5	1	-	-	1	-	-	-	3	1	12

-โครงสร้างกองคลัง-



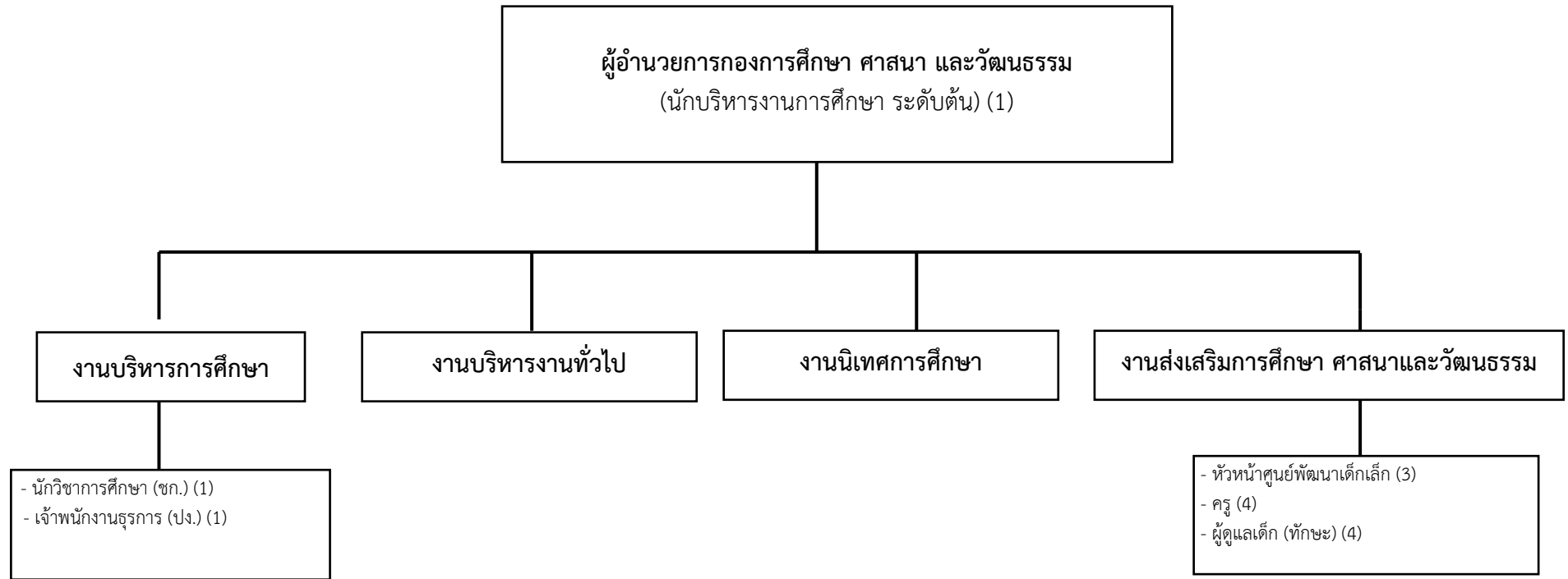
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	-	4	-	-	2	-	-	-	1	-	8

-โครงสร้างกองช่าง-



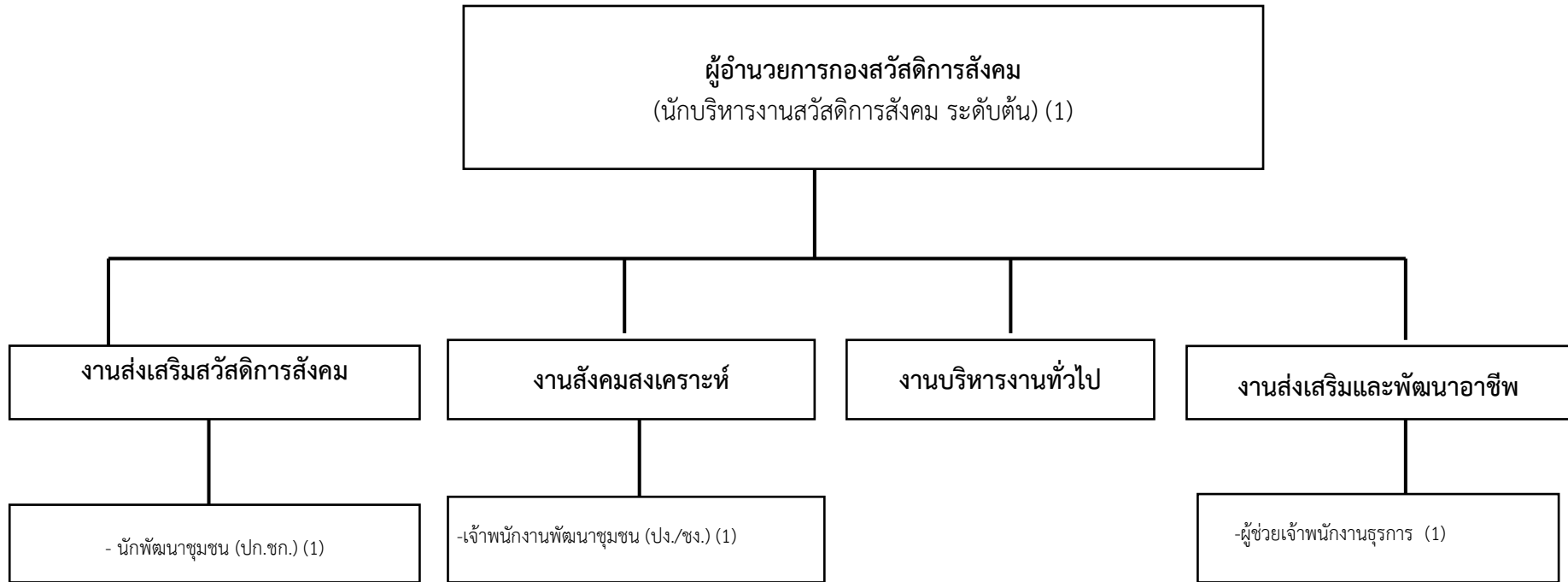
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	3	1	7

-โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม-



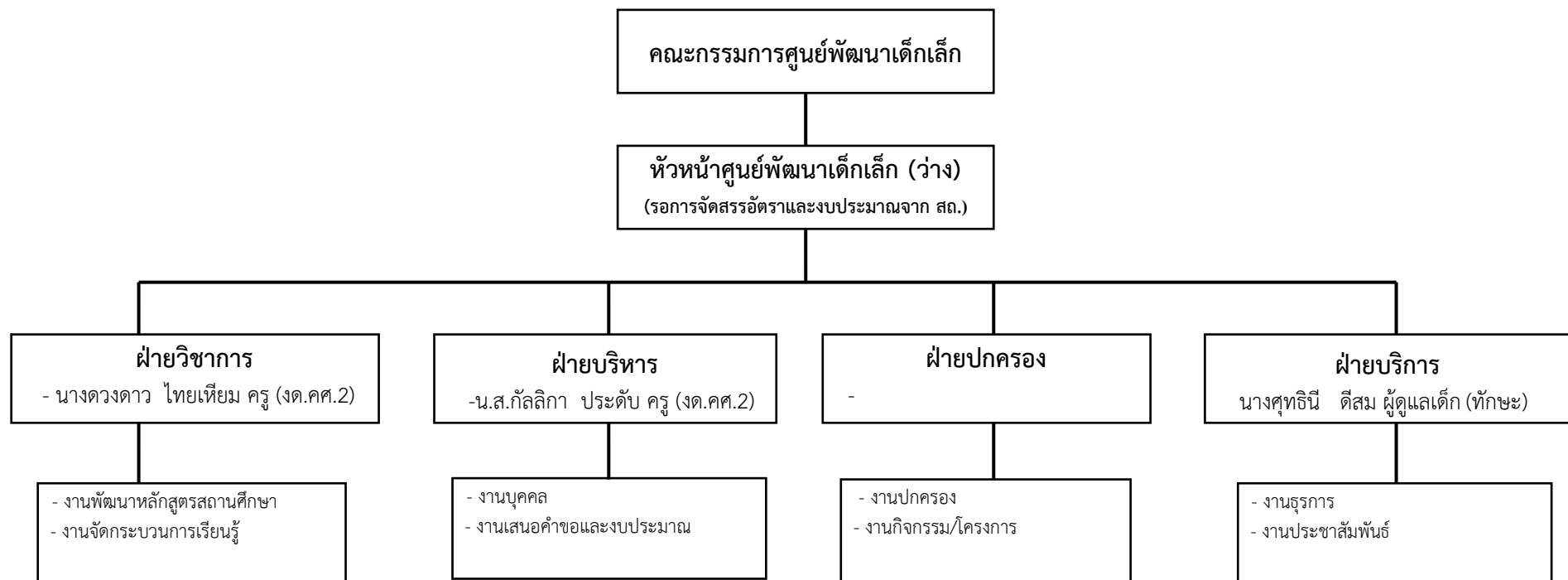
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	5	3	-	-	1	-	-	-	4	-	14

-โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม-



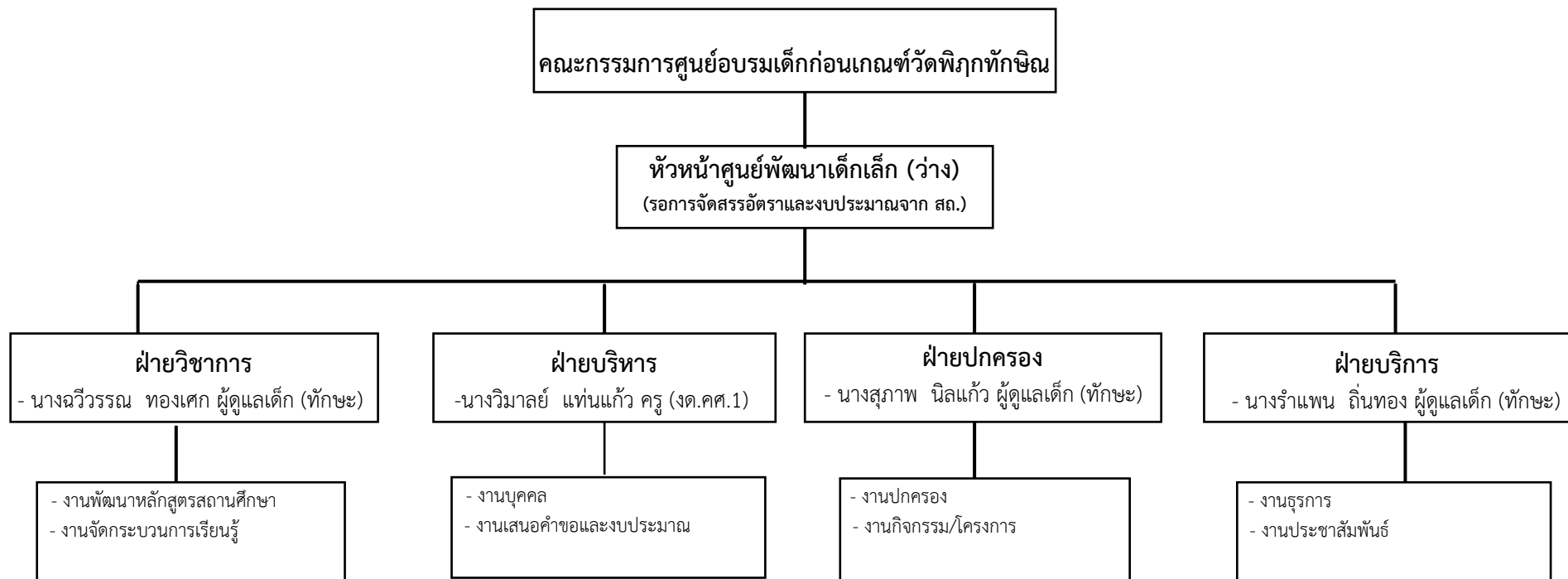
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	4

- โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง-



ระดับ	หน.ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา (ภารโรง)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
		ครู ผช.	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/ บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/ บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/ อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/ โสตทัศนศึกษา			ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	4

- โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดพิภพทักษิณ-



ระดับ	หน.ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ				บุคลากรสนับสนุนการสอน				บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา (ภารโรง)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
		ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	การเงิน/ บัญชี/พัสดุ	ธุรการ/ บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/ อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/ โสตทัศนศึกษา			ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	5



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง
เรื่อง ประกาศจัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง
ทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง
(ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564 ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง

ตามที่ได้มีประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง เรื่อง แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564- 2566 ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564 ลงวันที่ 7 มิถุนายน 2564 และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง ลงวันที่ 7 มิถุนายน 2564 นั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 ประกอบมาตรา 25 วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ 5/2564 เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2564 จึงประกาศจัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564 ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2564

(นายสหัส ยิ่งยงยุทธ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง

**บัญชีการจัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564
แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลต้ออ้ง ลงวันที่ 7 มิถุนายน 2564**

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่ง ประเภท	ระดับตำแหน่ง/วิทย ฐานะ	หมายเหตุ
1	68-3-00-1101-001	นายณรงค์ เอิบอิม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
2	68-3-00-1101-002	น.ส.อมรรัตน์ ศรีไสว	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล							
3	68-3-01-2101-001	นายพัลลภ ประดับสุข	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
4	68-3-01-3103-001	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	(ว่าง)
5	68-3-01-3105-001	-	นิติกร	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	(ว่าง)
6	68-3-01-3606-001	-	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	(ว่าง)
7	68-3-01-3401-001	-	นักวิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปก./ชก.	(ว่าง)
8	68-3-01-3102-001	น.ส.ณัฐติยา นามวัฒน์	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	
9	68-3-01-3810-001	จ.อ.ณัทกร เสาวภากาญจน์	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปก.	
10	68-3-01-4101-001	จ.ส.อ.สมปอง เอิบอิม	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	พง.	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)							
11	-	นายสมศักดิ์ นิยมชอบ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 64-30 ก.ย. 66
12	-	นายผุสดี ทองดี	-	พนักงานตักแต่งสวน	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 64-30 ก.ย. 66
13	-	นายฐกร ยืนยงชาติ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 64-30 ก.ย. 66
พนักงานจ้างทั่วไป							
14	-	นายรุ่งวิทย์ ไทยเยี่ยม	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 63-30 ก.ย. 64
กองคลัง							
15	68-3-04-2102-001	นางสาวณิชาภัทร ไม้หอม	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่ง ประเภท	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	หมายเหตุ
กองคลัง							
15	68-3-04-2102-001	นางสาวณิชาภัทร ไม้หอม	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
16	68-3-04-3201-001	น.ส.หฤทัย สำเร็จดี	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	
17	68-3-04-3202-001	น.ส.พวงเพชร นาฬิกา	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	
18	68-3-04-3203-001	นายศิวกร วิบุลละ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	
19	68-3-04-3204-001	นางพนิตพิชา ชันทอง	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	
20	68-3-04-4203-001	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	ร้องขอให้ สด.สอบคัดเลือกแทน
21	68-3-04-4204-001	นางสาวธัญสิริ เจริญศิริ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)							
22	-	นายธนภุต แสงทอง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 64-30 ก.ย. 66
กองช่าง							
23	68-3-05-2103-001	นายวิทยากุล พูนชัย	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	
24	68-3-05-4701-001	นายอภิรักษ์ แร้วกระโทก	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	
25	68-3-05-4701-002	นายสุทธิศักดิ์ คงถ้อมัน	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)							
26	-	นายสุทิน สารเพชร	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 64-30 ก.ย. 66
27	-	นายวีรภัท วิเศษศรี	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 64-30 ก.ย. 66
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)							
28	-	นายธีระกานต์ บุญงาม	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 64-30 ก.ย. 66
พนักงานจ้างทั่วไป							
29	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	(ว่าง)

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่ง ประเภท	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	หมายเหตุ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม							
30	68-3-08-2107-001	นางรัชนิกร ไทยเทียม	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
31	68-3-08-3803-001	นางวริฐา รักชาติ	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	
32	68-3-08-4101-002	นางนันทพร บุหงา	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	พง.	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยาง							
33	68-3-08-6600-123	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	
34	68-3-08-6600-415	นางดวงดาว ไทยเทียม	ครู	ครู (รับเงินเดือน อันดับ คศ.2)	สายการสอน	ชก.	
35	68-3-08-6600-412	น.ส.กัลลิกา ประดับ	ครู	ครู (รับเงินเดือน อันดับ คศ.2)	สายการสอน	ชก.	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)							
36	-	นางศุทธิณี ดีสม	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 64-30 ก.ย. 66
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงทรัพย์-แสงตะวัน							
37	68-3-08-6600-124	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	
38	68-3-08-6600-414	นางจรรยา ไทยเทียม	ครู	ครู (รับเงินเดือน อันดับ คศ.2)	สายการสอน	ชก.	
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดพิภกทักษิณ							
39	68-3-08-6600-125	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	
40	68-3-08-6600-413	นางวิมลย์ แทนแก้ว	ครู	ครู (รับเงินเดือน อันดับ คศ.1)	สายการสอน	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)							
41	-	นางฉวีวรรณ ทองเศก	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 64-30 ก.ย. 66
42	-	นางรำแพน ถิ่นทอง	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 64-30 ก.ย. 66
43	-	นางสุภาพ นิลแก้ว	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 64-30 ก.ย. 66

ที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ-สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	ตำแหน่ง ประเภท	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ	หมายเหตุ
กองสวัสดิการสังคม							
44	68-3-11-2105-001	นายชัชพิสิฐ อุไร	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
45	68-3-11-3801-001	น.ส.ณัฐนพิน จอยรัมย์	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	วิชาการ	ปก.	
46	68-3-11-4801-001	น.ส.วรรณิศา คล้ายบุตร	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ทั่วไป	ปง.	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)							
47	-	นางสุชาดา บุญยงค์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง 1 ต.ค. 64-30 ก.ย. 66
หน่วยตรวจสอบภายใน							
48	68-3-12-3205-001	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	(ว่าง)

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566

ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564

ครั้งที่ 1/2564

วันที่ 29 มกราคม 2564

ณ ห้องประชุมผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้อ

.....

ผู้มาประชุม

1. นายสหัส	ยิ่งยงยุทธ	นายก อบต.ตาอ้อ	ประธานกรรมการ
2. นายณรงค์	เอิบอิม	ปลัด อบต.ตาอ้อ	กรรมการ
3. น.ส.ณิชาภัทร	ไม้หอม	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
4. นายวิทยาคุณ	พูนชัย	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
5. นายพัสกร	ประดับสุข	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
6. นายชัชพลสิริ	อุไร	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
7. นางรัชนิกร	ไทยเทียม	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
8. น.ส.ณัฐติยา	นามวัฒน์	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

☞ ไม่มี

เริ่มประชุม

เวลา 09.30 น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสหัส ยิ่งยงยุทธ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้อเป็นประธานในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 2

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ที่ประชุม

-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 3

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

☞ ร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564

☞ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 67) พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2563

☞ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2563

นายสหัส ยั่งยืนยุทธ การพิจารณาในวาระนี้ ขอเชิญเลขานุการชี้แจงรายละเอียดและนำเสนอที่ประชุมเพื่อ
ประธานกรรมการ ประกอบการพิจารณา

น.ส.ณัฐติยา นามวัฒน์ เลขานุการ

ต้นเรื่อง

1) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 67) พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2563

2) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2563

ข้อเท็จจริง

ตามประกาศดังกล่าวข้างต้น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ

1) ต้องมี 4 กองหลัก ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และ หน่วยตรวจสอบภายใน

2) ถ้ามีกองหลักยังไม่ครบ ต้องขอกำหนดให้ครบ (กรณีกำหนดส่วนราชการหลักเป็นส่วนราชการที่จำเป็นในครั้งแรก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และมีต้องประเมินตัวชี้วัด อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือการปรับเกี่ยตำแหน่ง

3) กองอื่น ๆ ที่มีอยู่แล้ว ก็ให้คงไว้ตามนั้น (ไม่มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ)

4) อำนาจหน้าที่ การแบ่งงานภายในกองหลัก ให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแนบท้ายประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2563 (รายละเอียดตามเอกสาร đínhแนบ)

5) กรณีจะกำหนดส่วนราชการเพิ่ม, เปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในฯ ปรับระดับตำแหน่งผู้บริหารหรืออื่น ๆ ให้เสนอขอต่อ ก.อบต.จังหวัดตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

6) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน อย่างน้อย 1 อัตรา โดยมีต้องประเมินปริมาณงานหน้าที่ความรับผิดชอบหรือตัวชี้วัด และเสนอให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

7) องค์การบริหารส่วนตำบลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่ายไม่สอดคล้องกับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย /กลุ่มงาน ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้สอดคล้องกับบัญชีตามโครงสร้างส่วนราชการโดยขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด

8) องค์การบริหารส่วนตำบลต้ออ้ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีส่วนราชการ 6 ส่วนราชการ ดังนี้

- 1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) กองคลัง
- 3) กองช่าง

- 4) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 5) กองสวัสดิการสังคม
- 6) หน่วยตรวจสอบภายใน

ระเบียบ/กฎหมายและหนังสือสั่งการ

1) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 67) พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2563

ข้อ 226 ให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

ในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการดังนี้

- 1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
- 3) สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ให้ส่วนราชการตาม (1) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก

ข้อ 227 ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ 226 วรรคสอง (2) และ (3) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- 1) สำนัก/กองคลัง
- 2) สำนัก/กองช่าง
- 3) สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- 4) สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- 5) สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 6) กองการเจ้าหน้าที่
- 7) หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม (1)–(6) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ (7) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับแรก หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงานที่เป็นภารกิจของส่วนราชการหลักตาม (3), (4), (5) และ (6) ให้เสนอขอกำหนดได้ตามความเหมาะสม โดย

ขอความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กรณีที่ยังไม่กำหนดเป็นส่วนราชการหลักให้พิจารณากำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน

ข้อ 227/1 องค์การบริหารส่วนตำบล อาจประกาศกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามข้อ 226 วรรคสอง (2) ได้ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความเหมาะสม และความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

- 1) สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) กองการประปา
- 3) กองช่างสุขาภิบาล
- 4) กองสวัสดิการสังคม
- 5) กองการแพทย์
- 6) กองส่งเสริมการเกษตร
- 7) กองกิจการพาณิชย์
- 8) กองกิจการขนส่ง
- 9) กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 10) กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 11) กองพัสดุและทรัพย์สิน
- 12) กองสารสนเทศภายในและทะเบียนทรัพย์สิน
- 13) กองนิติการ
- 14) กองวิเทศสัมพันธ์
- 15) กองเทศกิจ
- 16) กองผังเมือง
- 17) กองการท่องเที่ยวและกีฬา
- 18) กองหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.อบต.กำหนด

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบล ประสงค์ประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นแตกต่างจากที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดหรือ ประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการตาม (1) – (18) ให้มีระดับสูงขึ้น ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาแล้วเสนอเรื่องการกำหนดชื่อส่วนราชการ ประเภทตำแหน่งสายงาน กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างต่อคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

2) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2563

3) ตามหนังสือ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 แจ้งแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ได้กำหนดกรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ดังนี้

1. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ อปท. ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้ออ้ง เพื่อให้การดำเนินการของ อปท. บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

2. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุรินทร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.2 การจัดสรรประเภทบุคลากรท้องถิ่น (พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

4. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการ

ส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูล เปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณ อัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

5. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการ นำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมาโยงกับ จำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ย อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตาม ภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

6. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถาม ความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็น งานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความ จำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความ เหมาะสมมากน้อยเพียงใด

6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบ อัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอด องค์กรความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการ สัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วน ตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ

คล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

8. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

ข้อพิจารณา

องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ซึ่งงานและบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ยังประจำอยู่ตามงานของตนเอง ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด แต่จะมีแค่บางงาน ที่จะต้องเปลี่ยนชื่อตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศดังกล่าวข้างต้น (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

มีกรรมการท่านใดมีข้อสงสัย หรือมีความคิดเห็นใดเพิ่มเติมหรือไม่

นายสหัส ยิ่งยงยุทธ
ประธานกรรมการ

นายณรงค์ เอิบอิม กรรมการ	<p>สำนักปลัด มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นเกี่ยวกับการเลี้ยงสัตว์ การผสมพันธุ์สัตว์ การผสมอาหาร การปลูกพืชอาหารสัตว์ และการถนอมอาหารสัตว์ ช่วยปฏิบัติงานด้านการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์และวัตถุดิบ การส่งเสริมกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่มีการจดทะเบียนในการดำเนินกิจกรรมเลี้ยงโคกระบือของเกษตรกรภายในตำบล ซึ่งมีการรับรองโดยปศุสัตว์อำเภอ ประมาณจำนวน 10 กลุ่ม และในปัจจุบันเกษตรกรหันมาประกอบอาชีพเลี้ยงโคเพิ่มมากขึ้น หลังจากการทำนาเป็นอาชีพหลัก จึงมีความจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการเลี้ยงสัตว์และการป้องกันการเกิดโรคที่อาจแพร่ระบาดในสัตว์ และเพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรมีการเลี้ยงสัตว์ที่ถูกต้อง มีคุณภาพและได้ราคา มีรายได้เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 มาตรา 68 ภายใต้อำนาจแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้</p> <p>(5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์</p> <p>(7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร</p> <p>จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เพิ่มเพื่อรองรับภารกิจดังกล่าว</p>
น.ส.ณิชาภัทร ไม้หอม กรรมการ	<p>กองคลัง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ และการบัญชีของส่วนราชการ เช่น การตรวจสอบ หลักฐานรายรับ-รายจ่ายประจำปี ทำหนังสือชี้แจง โต้ตอบ ด้านงบประมาณ พิจารณาจัดสรร งบประมาณรายจ่าย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เพิ่มเพื่อรองรับภารกิจดังกล่าว</p>
นายสหัส ยิ่งยงยุทธ ประธานกรรมการ	<p>มีกรรมการท่านใดมีข้อสงสัย หรือมีความคิดเห็นใดเพิ่มเติมหรือไม่</p>
น.ส.ณัฐติยา นามวัฒน์ เลขานุการ	<p>ขอชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดตั้งสำนัก/กอง/ฝ่าย/ปรับปรุงระดับตำแหน่งหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่ม <u>ยกเว้น</u> การกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564 ให้แล้วเสร็จก่อน ถึงจะดำเนินการจัดตั้งสำนัก/กอง/ปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ เนื่องจากมีตัวชี้วัดที่แตกต่างกันในเนื้อหารายละเอียดการประเมิน สำหรับกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ที่องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้อง มีอยู่ก่อนประกาศฉบับใหม่บังคับใช้ ก็ยังคงมีต่อไปได้</p>
ที่ประชุม นายสหัส ยิ่งยงยุทธ ประธานกรรมการ ที่ประชุม	<p>รับทราบ</p> <p>ผมขอมติที่ประชุมในการเปลี่ยนชื่องานในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566) ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564</p> <p>มีมติเห็นชอบเปลี่ยนชื่องานในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564 ตามรายละเอียดดังนี้</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานกฎหมายและคดี 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 1.3 งานนิติการ 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.5 งานการเจ้าหน้าที่ 1.6 งานส่งเสริมการเกษตร 1.7 งานบริหารงานสาธารณสุข
2. กองคลัง 2.1 งานการเงิน 2.2 งานบัญชี 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	2. กองคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนารายได้ 2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.4 งานบริหารงานทั่วไป 2.5 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบ ควบคุมอาคารและผังเมือง 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค	3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง 3.2 งานควบคุมการก่อสร้าง 3.3 งานสาธารณูปโภค 3.4 งานควบคุมอาคาร 3.5 งานสำรวจและออกแบบ 3.6 งานบริหารงานทั่วไป
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.3 งานนิเทศการศึกษา 4.4. งานบริหารงานทั่วไป
5. กองสวัสดิการสังคม 5.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 5.2 งานสังคมสงเคราะห์ 5.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	5. กองสวัสดิการสังคม 5.1 งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม 5.2 งานสังคมสงเคราะห์ 5.3 งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ 5.4 งานบริหารงานทั่วไป
6. หน่วยตรวจสอบภายใน 6.1 งานตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล 6.2 งานบริหารงานทั่วไป	6. หน่วยตรวจสอบภายใน 6.1 งานตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล 6.2 งานบริหารงานทั่วไป

นายสหัส ยิงยงยุทธ
ประธานกรรมการ

จากการพิจารณาในประเด็นการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น
ในข้อ 9 ของร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566

ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564 พบว่า

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 อยู่ที่ร้อยละ 19.18 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 อยู่ที่ร้อยละ 18.87 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อยู่ที่ร้อยละ 18.56 ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ในข้อ 9 ของแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564 เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการคำนวณเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นดังกล่าว เพื่อให้ที่ประชุมรับทราบ

น.ส.ณัฐติยา นามวัฒน์
เลขานุการ

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ในข้อ 9 ร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564 เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

☞ **ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2564 จำนวน 65,895,010 บาท**

$$\frac{12,636,867}{65,895,010} \times 100 = 19.18 \%$$

☞ **ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2565 งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564**

$$(65,895,010 \times 5\%) + 65,895,010 = 69,189,761$$

$$\frac{13,052,661}{69,189,761} \times 100 = 18.87 \%$$

☞ **ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565**

$$(69,189,761 \times 5\%) + 69,189,761 = 74,284,728$$

$$\frac{13,476,873}{74,284,728} \times 100 = 18.56 \%$$

ที่ประชุม
นายสหัส ยิ่งยงยุทธ

รับทราบ

มีกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยใด หรือมีความคิดเห็นใดเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม

ไม่มี

นายสหัส ยิ่งยงยุทธ
ประธานกรรมการ

ถ้าไม่มีกรรมการท่านใดเสนอ ผมขอมอบหมายให้เลขานุการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2564 เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์พิจารณาให้ความเห็นชอบ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ 4

เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี

นายสหัส ยิ่งยงยุทธ

ปิดประชุม

ประธานกรรมการ

เลิกประชุม

เวลา 11.00 น.



(นางสาวณัฐติยา นามวัฒน์)
ผู้จัดรายงานการประชุม



(นายสหัส ยิ่งยงยุทธ)
ผู้ตรวจรายงานการประชุม