



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ  
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ จึงได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายช้อย วิงชัยชนะ )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

สำเนาถูกต้อง

*พิมพ์*

(นางสาวพิชามณัฐ พลงาม)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-ฉบับ อบท.-

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ  
อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ  
อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งแสดงถึงควมมีศักยภาพในการบริหารจัดการโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องมีหน้าที่มากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากนี้ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ การจัดหาบุคลากรจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการแก่ประชาชน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ซึ่งครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้อัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้การบริหารงานด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิจึงได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อพิจารณาต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

---

คำนำ	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๔
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ	๕๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๖๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๖๘

ภาคผนวก

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ มีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยแสดง เป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยแสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการ และแต่ละโครงการ รายการนั้นใช้เวลาเท่าใด นำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคนเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างพืงมี มีการแสดง รายการหรือระยะเวลาการทำงานของข้าราชการ และพนักงานจ้างว่าใน ๑ ปี จะมีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาที จำแนกเป็นความต้องการกำลังคนว่าต้องการกำลังคนเป็นประเภทสายงานผู้ปฏิบัติ สายงาน ผู้บริหารในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด



๑.๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ จึงได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น



## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในกรณีดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด





### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการ อยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตราการ ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



๓.๓ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบายงานมาตรฐานงานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๔ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๕.๑ เรื่องพื้นที่ และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๕.๒ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๖ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๗ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย



แล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผล เชิงวิชาการสำหรับกรวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการ สามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



## ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

#### ๑. ด้านกายภาพ

##### ๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้าน/ชุมชน/ตำบล

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ตั้งอยู่บ้านศรีภูมิ หมู่ที่ ๑ ตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอกระสัง ห่างจากอำเภอกระสังประมาณ ๑๕ กิโลเมตร มีพื้นที่ครอบคลุม ๙ หมู่บ้าน มีพื้นที่ ๓๑.๖๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๒,๓๖๘ ไร่ ยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๙ อาณาเขตดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลห้วยสำราญ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลชุมแสง และตำบลลำดวน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลกันทรารมย์ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลเมืองแฝ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

##### ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศของตำบลศรีภูมิเป็นที่ราบลุ่มเหมาะสมสำหรับทำนา มีแหล่งน้ำธรรมชาติ คือ ห้วยจะบก ไหลผ่านจากทิศตะวันตกไปทางทิศตะวันออก และเนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มทำให้บางปีมีน้ำท่วม เช่น บริเวณ หมู่ที่ ๑ บ้านศรีภูมิ หมู่ที่ ๒ บ้านไทรปวน หมู่ที่ ๓ บ้านโคกสูง และหมู่ที่ ๔ บ้านตะแบก

##### ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศของตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จัดอยู่ในลักษณะภูมิอากาศ แบบมรสุมเขตร้อน ซึ่งแบ่งได้ ๓ ฤดู คือ ฤดูฝนจะเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม ส่วนฤดูหนาวจะเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์สำหรับฤดูร้อนจะเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายน ซึ่งจะมีอากาศร้อนและอบอ้าว

##### ๑.๔ ลักษณะของดิน

สภาพดินในที่ตอนเป็นดินเหนียวและดินร่วนปนทราย

##### ๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

###### แหล่งน้ำธรรมชาติ

- หนองข้างต่าย	หมู่ที่ ๓
- หนองกะทะ	หมู่ที่ ๗
- หนองอาปี	หมู่ที่ ๗
- หนองสวาย	หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๙

###### แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- แก้มลิง	๑	แห่ง (หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๒ หมู่ที่ ๗ และหมู่ที่ ๘)
- ฝาย	๑	แห่ง
- สระน้ำ	๕๕	แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน	๖	แห่ง (หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๔ หมู่ที่ ๕ หมู่ที่ ๗ และหมู่ที่ ๘)
- บ่อน้ำตื้น	๑๘๗	แห่ง
- บ่อโยก	๒๕	แห่ง



## ๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

เนื่องจากพื้นที่ส่วนมากในตำบลเป็นพื้นที่ที่ใช้ในการทำนา พื้นที่ในตำบลมีทรัพยากรป่าไม้เพียง ๕๖๔ ไร่ แต่จะมีไม้บางชนิด เช่น ยูคาลิปตัส ไม้ทองถิ่น ไม้ประยูรวงศ์ใช้สอย ซึ่งราษฎรปลูกไว้เพื่อใช้ประโยชน์ตามท้องไร่ปลายนานา

## ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

## ๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๙ หมู่บ้าน ดังนี้

ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
หมู่ที่ ๑ บ้านศรีภูมิ	นายบัณฑิตย์ เรืองศิริ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒ บ้านไทรปวน	นายสายหยุด ประจง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓ บ้านโคกสูง	นายอดิศร ผลเจริญ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านตะแบก	นายเทิดศักดิ์ เข้มดี	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕ บ้านตาฮ้อ	นายสุดี โพธิ์รัมย์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖ บ้านกำเปร	นายกิตติศักดิ์ กมรัมย์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗ บ้านติม	นายสงัด นิรัมย์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘ บ้านขาม	นายสำเริง แยมรัมย์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙ บ้านโคกสูงใต้	นายชอบ ผลเจริญ	กำนันตำบลศรีภูมิ

ที่มา : งานนโยบายและแผน สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ข้อมูล ณ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

## ๒.๒ การเลือกตั้ง

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ประกอบด้วยองค์กร ๒ องค์กร คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และฝ่ายบริหาร

- สภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ที่ราษฎรเลือกตั้ง จำนวน ๑๕ คน มีหน้าที่ ควบคุมการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

- ฝ่ายบริหาร คือ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง เป็นผู้แต่งตั้งรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ คน และเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล

ฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ		
ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายชลอ ชิงชัยชนะ	นายกององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ
๒	นายสงบ อยู่สุข	รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ
๓	นายประสิทธิ์ กมรัมย์	รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ
๔	นายพน พิศเพ่ง	เลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ



ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ		
ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
๑	นายไกรยพันธ์ พิณจรรย์	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ
๒	นายสมศักดิ์ ชิงชัยชนะ	รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ
๓	นายอัครเดช มโนธรรม	เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ
๔	นายอนุสิษฐ์ อรุณรัมย์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ หมู่ที่ ๑
๕	นายอนันต์ ศัตร์พินาศ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ หมู่ที่ ๑
๖	นางภัคจิรา เพื่อนรัมย์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ หมู่ที่ ๒
๗	นางเนตรนภา ทองยอน	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ หมู่ที่ ๒
๘	นายวิจิตร โกติรัมย์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ หมู่ที่ ๓
๙	นายธัญพิสิษฐ์ ส้ารวมจิต	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ หมู่ที่ ๔
๑๐	นายบุญมี รัตนดี	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ หมู่ที่ ๕
๑๑	นางเยาวลักษณ์ จิตโชติ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ หมู่ที่ ๕
๑๒	นางสมพาน เพื่อนรัมย์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ หมู่ที่ ๖
๑๓	นายเลื่อง ทองเหมาะ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ หมู่ที่ ๗
๑๔	นายจุมพล พะนิรัมย์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ หมู่ที่ ๘
๑๕	นายปัญญา ผลเจริญ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ หมู่ที่ ๙
๑๖	นายวรรณะ ตริวิเศษ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ หมู่ที่ ๙

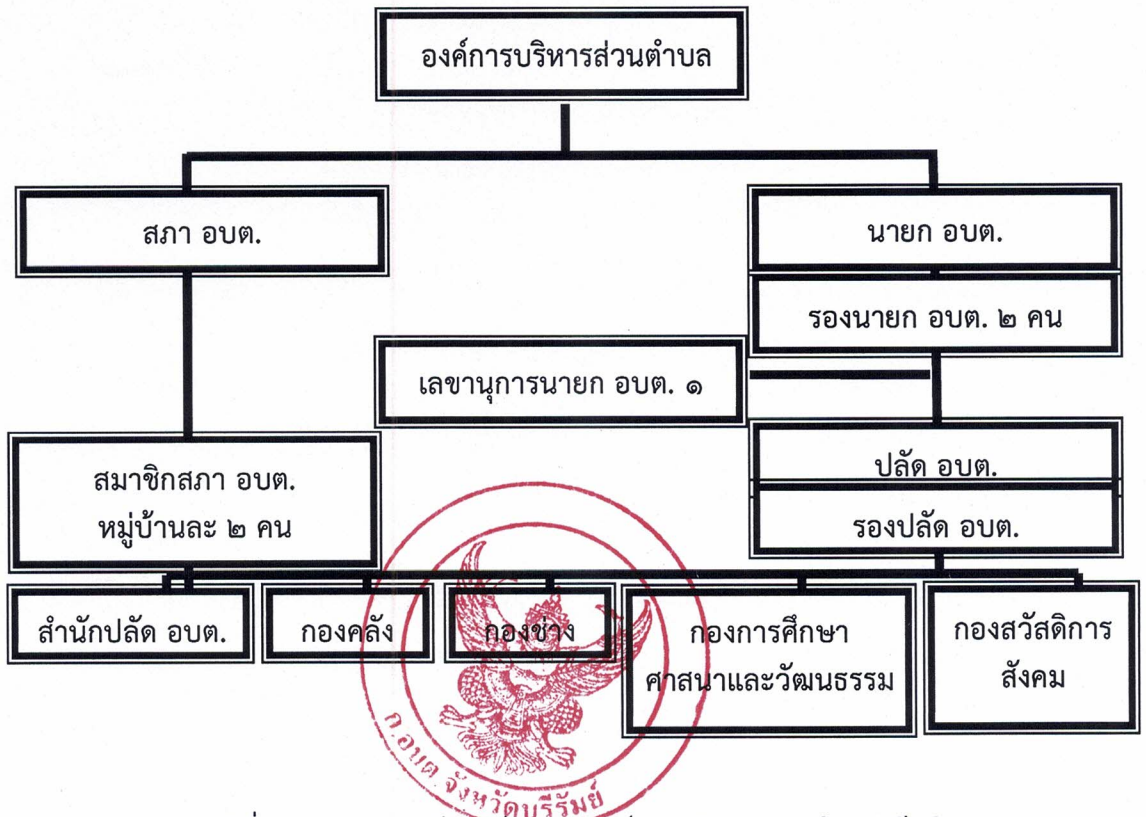
หมายเหตุ

- นายเปียน พิณจรรย์ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ หมู่ที่ ๔ (สิ้นสุดสมาชิกภาพ (ตาย) เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๑)
- นายทินกร เพิ่มฤทธิ์ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ หมู่ที่ ๓ (สิ้นสุดสมาชิกภาพ (ตาย) เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๒)
- นายสมกิจ พันธุ์วิชาติ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ หมู่ที่ ๗ (สิ้นสุดสมาชิกภาพ (ขาดคุณสมบัติ) เมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒)



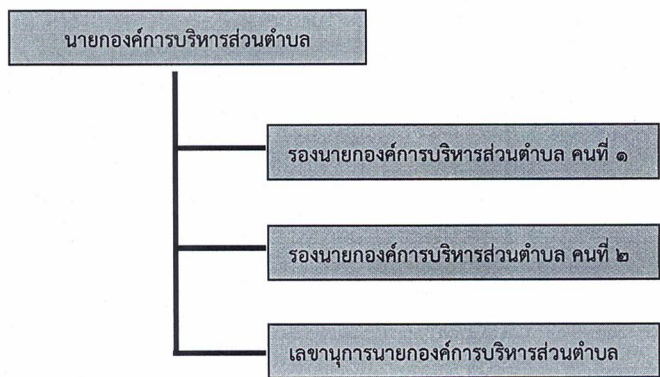
แผนภูมิที่ ๑ แสดงสายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในฝ่ายบริหาร และฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ



แผนภูมิที่ ๒ แสดงการจัดองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

การจัดองค์กรในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ



## ๓. ประชากร

## ๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน (หลัง)	จำนวนประชากร (คน)		
		ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑ บ้านศรีภูมิ	๑๑๘	๒๓๐	๒๔๓	๔๗๓
หมู่ที่ ๒ บ้านไทรปวน	๑๐๐	๒๒๘	๒๓๓	๔๖๑
หมู่ที่ ๓ บ้านโคกสูง	๒๐๑	๓๗๒	๓๗๖	๗๔๘
หมู่ที่ ๔ บ้านตะแบก	๑๔๕	๒๗๐	๒๙๕	๕๖๕
หมู่ที่ ๕ บ้านตาฮ้อ	๙๙	๒๒๖	๒๔๙	๔๗๕
หมู่ที่ ๖ บ้านกำเปร	๖๙	๑๖๕	๑๗๗	๓๔๒
หมู่ที่ ๗ บ้านติม	๑๐๐	๑๘๒	๑๙๔	๓๗๖
หมู่ที่ ๘ บ้านขาม	๑๑๒	๑๙๗	๒๑๗	๔๑๔
หมู่ที่ ๙ บ้านโคกสูงใต้	๑๓๒	๓๐๑	๓๔๘	๖๔๙
รวม	๑,๐๗๖	๒,๑๗๑	๒,๓๓๒	๔,๕๐๓

ที่มา : สำนักบริหารการทะเบียน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ข้อมูล ณ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

## ๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

จำนวนประชากรที่อาศัยอยู่จริง ณ วันที่สำรวจ จำแนกตาม ช่วงอายุ ดังนี้

ช่วงอายุประชากร	จำนวนเพศชาย (คน)	จำนวนเพศหญิง (คน)	จำนวนรวม (คน)	คิดเป็นร้อยละ (%)
น้อยกว่า ๑ ปีเต็ม	๓๕	๒๙	๖๔	๑.๔๒
๑ ปีเต็ม - ๒ ปี	๕๑	๕๔	๑๐๕	๒.๓๓
๓ ปีเต็ม - ๕ ปี	๗๗	๖๒	๑๓๙	๓.๐๙
๖ ปีเต็ม - ๑๑ ปี	๑๕๑	๑๓๕	๒๘๖	๖.๓๕
๑๒ ปีเต็ม - ๑๔ ปี	๘๙	๑๑๗	๒๐๖	๔.๕๘
๑๕ ปีเต็ม - ๑๗ ปี	๑๑๓	๑๐๓	๒๑๖	๔.๘๐
๑๘ ปีเต็ม - ๒๕ ปี	๓๒๖	๓๕๓	๖๗๙	๑๕.๐๘
๒๖ ปีเต็ม - ๔๙ ปี	๘๑๐	๘๖๖	๑,๖๗๖	๓๗.๒๒
๕๐ ปีเต็ม - ๖๐ ปี	๒๕๖	๒๕๘	๕๑๔	๑๑.๔๑
มากกว่า ๖๐ ปีเต็มขึ้นไป	๒๖๓	๓๕๕	๖๑๘	๑๓.๗๒
รวมทั้งหมด	๒,๑๗๑	๒,๓๓๒	๔,๕๐๓	๑๐๐

ที่มา : สำนักบริหารการทะเบียน อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

หมายเหตุ จำนวนประชากรที่อาศัยอยู่จริงจากการสำรวจนี้ อาจไม่เท่ากับจำนวนประชากรที่มีอยู่ในทะเบียนบ้าน

## ๔. สภาพทางสังคม

## ๔.๑ การศึกษา





- ๔.๑.๑ โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้  
 ๑) โรงเรียนบ้านศรีภูมิสามัคคี หมู่ที่ ๑ บ้านศรีภูมิ  
 ๒) โรงเรียนบ้านขามสามัคคี หมู่ที่ ๘ บ้านขาม
- ๔.๑.๒ โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน ๑ แห่ง ดังนี้  
 ๑) โรงเรียนบ้านโคกสูง หมู่ที่ ๓ บ้านโคกสูง
- ๔.๑.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้  
 ๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีภูมิวนาราม หมู่ที่ ๑ บ้านศรีภูมิ  
 ๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดประชาศรีธารธรรม หมู่ที่ ๓ บ้านโคกสูง

#### ๔.๒ สาธารณสุข

- ๔.๒.๑ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลศรีภูมิ จำนวน ๑ แห่ง  
 ๔.๒.๒ สาธารณสุขมูลฐานหมู่บ้าน จำนวน ๙ แห่ง

#### ๔.๓ อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อยู่ในเขตรับผิดชอบของสถานีตำรวจ ตำบลลำดวน และศูนย์อำนวยการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

#### ๔.๔ การสังคมสงเคราะห์

- ๔.๔.๑ ผู้สูงอายุ จำนวน ๖๐๐ คน  
 ๔.๔.๒ ผู้พิการ จำนวน ๑๙๑ คน  
 ๔.๔.๓ ผู้ป่วยเอดส์ (HIV) ที่แพทย์ได้รับรองและทำการวินิจฉัยแล้ว

จำนวน ๑๐ คน

- ๔.๔.๔ รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุน เพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด

#### ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

##### ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

- ถนน คสล.	จำนวน	๗๙	สาย
- ถนน ลาดยาง	จำนวน	๔	สาย
- ถนนลูกรัง/ดิน	จำนวน	๘๐	สาย
- สะพาน คสล.	จำนวน	๑	สาย

##### ๕.๒ การไฟฟ้า

ตำบลศรีภูมิ ได้รับการบริการไฟฟ้าจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอกระสัง มีไฟฟ้าอย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้านและกำลังพัฒนาและขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ไฟฟ้าแสงสว่างให้ทั่วถึง

##### ๕.๓ การประปา จำนวน ๖ แห่ง

๕.๓.๑ ประปาหมู่บ้านแบบผิวดินขนาดกลาง หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๔ หมู่ที่ ๕ หมู่ที่ ๗ และหมู่ที่ ๘

๕.๓.๒ ประปาหมู่บ้านแบบผิวดินขนาดใหญ่ หมู่ที่ ๓

##### ๕.๔ โทรศัพท์

ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ไม่มีโทรศัพท์สาธารณะ โทรศัพท์เคลื่อนที่มีใช้เป็นส่วนมาก

๕.๕ ไปรษณีย์/การสื่อสาร/การขนส่งวัสดุ ครุภัณฑ์ หอกระจายข่าว/เสียงมีทุกหมู่

#### ๖. ระบบเศรษฐกิจ

##### ๖.๑ การเกษตร



ประชากรในเขตตำบล ร้อยละ ๗๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง ดังนี้

- อาชีพเกษตรกรรม	ร้อยละ	๗๐	ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพเลี้ยงสัตว์	ร้อยละ	๑๓	ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพรับจ้าง	ร้อยละ	๘	ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพค้าขาย	ร้อยละ	๙	ของจำนวนประชากรทั้งหมด

#### ๖.๒ การปศุสัตว์

เป็นการประกอบกรในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลัก และอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ

#### ๖.๓ การบริการ

พื้นที่ตำบลศรีภูมิ เป็นชุมชนเกษตรส่วนใหญ่ มีร้านค้าบริการ

#### ๖.๔ การท่องเที่ยว

ในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว แต่ได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การจัดงานประเพณีต่างๆ

#### ๖.๕ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

##### ๖.๕.๑ การพาณิชย์

- ตู้จำหน่ายหยอดเหรียญ จำนวน ๒ แห่ง
- ร้านค้าต่างๆ จำนวน ๖๘ แห่ง

##### ๖.๕.๒ กลุ่มอาชีพ

- มีกลุ่มอาชีพ
- กลุ่มอนุรักษ์ประเพณี กลุ่มทอผ้า กลุ่มตีมีดสนาก

#### ๖.๖ แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี อยู่ในวัยแรงงาน ร้อยละ ๙๕ เมื่อเทียบกับอัตราส่วนกับจังหวัด ร้อยละ ๗๓.๙๙ ซึ่งสูงกว่ามาก แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วนไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัยปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

#### ๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

##### ๗.๑ การนับถือศาสนา

วัด จำนวน ๓ แห่ง ดังนี้

- ๑) วัดศรีภูมิวนาราม หมู่ที่ ๑ บ้านศรีภูมิ
- ๒) วัดประชาศรัทธาธรรม หมู่ที่ ๙ บ้านโคกสูงใต้
- ๓) วัดบ้านตาฮ้อ หมู่ที่ ๕ บ้านตาฮ้อ

สำนักสงฆ์ จำนวน ๑ แห่ง ดังนี้

- ๑) สำนักสงฆ์บ้านขาม หมู่ที่ ๘ บ้านขาม

ที่พักสงฆ์ จำนวน ๑ แห่ง ดังนี้

- ๑) ที่พักสงฆ์บ้านติม หมู่ที่ ๗ บ้านติม



## ๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีสงกรานต์ รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ ประมาณเดือนเมษายน
- ประเพณีเรือมตรด ประมาณเดือนเมษายน
- ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ประมาณเดือนกรกฎาคม
- ประเพณีแซนโถงตา ประมาณเดือนกันยายน
- ประเพณีลอยกระทง ประมาณเดือนพฤศจิกายน

## ๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในตำบลศรีภูมิ ได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำเครื่องจักสานใช้สำหรับในครัวเรือน วิธีการเลี้ยงไหมและการทอผ้าไหม วิธีการทอเสื่อจากต้นกก และวิธีการจับปลาธรรมชาติ

ภาษาถิ่น ส่วนมากร้อยละ ๙๐ % พูดภาษาเขมร

## ๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

กลุ่มอาชีพสตรีในตำบลศรีภูมิ ทอผ้าขึ้นตีนแดงที่ทอจากผ้าฝ้ายและผ้าไหม และเครื่องจักสาน ที่ทำจากไม้ไผ่

## ๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค - บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน แหล่งน้ำธรรมชาติ และแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

๘.๒ ป่าไม้ พื้นที่ในตำบลมีทรัพยากรป่าไม้ เพียง ๕๖๔ ไร่

๘.๓ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ ในพื้นที่ของตำบลศรีภูมิ เป็นที่ราบลุ่มเหมาะสมสำหรับทำนา มีแหล่งน้ำธรรมชาติ คือ ห้วยจบก ไหลผ่านจากทิศตะวันตกไปทางทิศตะวันออก และเนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มทำให้บางปีมีน้ำท่วม เช่น บริเวณ หมู่ที่ ๑ บ้านศรีภูมิ หมู่ที่ ๒ บ้านไทรปวน หมู่ที่ ๓ บ้านโคกสูง และหมู่ที่ ๔ บ้านตะแบก ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน น้ำ ป่าไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ ฝนตกไม่ถูกต้องตามฤดูกาลน้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน แหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยะก็มากขึ้น การแก้ไขปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการอบรมการจัดการขยะเพื่อสร้างชุมชนให้น่าอยู่ โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะ



## ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### วิสัยทัศน์

“เป็นเมืองน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้คู่คุณธรรม เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง เมืองเกษตรกรรมควบคู่กับการพัฒนาแบบสมดุล สิ่งแวดล้อมสะอาดและภูมิทัศน์สวยงาม”

### ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของท้องถิ่น ๖ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑) ปรับปรุง ซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภคเดิมที่เป็นปัญหาอยู่ให้มีสภาพที่ดี สมบูรณ์ สามารถใช้งานได้เป็นอย่างดี

๑.๒) ดำเนินการก่อสร้างระบบสาธารณูปโภคที่จำเป็นได้แก่ ถนน ท่อ/ทางระบายน้ำ ในส่วนที่ยังขาดอยู่ให้ครบถ้วน ตลอดจนปรับปรุงระบบไฟฟ้าแสงสว่างให้ทั่วถึงทั้งตำบล

๑.๓) ปรับปรุงกระบวนการผลิตน้ำประปา ให้มีความสะอาดเหมาะสมที่จะใช้อุปโภค และบริโภค มีปริมาณเพียงพอแก่ความต้องการของประชาชน และเตรียมการหาแหล่งน้ำดิบเพิ่มขึ้น โดยการวางแผนในระยะยาวต่อไป

#### ๒) ด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม

๒.๑) สนับสนุนปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นการเรียนการสอน ให้แก่โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อประสิทธิภาพทางการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชน

๒.๒) พัฒนาและปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตรับผิดชอบ ให้มีสภาพแวดล้อมที่มีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมของเด็กก่อนเข้าสู่ระบบโรงเรียน

๒.๓) ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาแก่เด็กและเยาวชน เพื่อลดปัญหาความเสี่ยงต่ออบายมุข และยาเสพติด

๒.๔) จัดให้มีการอนุรักษ์และส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมในรูปแบบต่างๆ การจัดกิจกรรมและประเพณีต่างๆ เช่น งานวันเด็กแห่งชาติ งานประเพณีทำบุญวันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ วันเข้าพรรษา วันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น

๒.๕) ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือทางวัด และสมาคมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิถีทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรมในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้ประชาชนมีเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจในการดำรงชีวิต

๒.๖) ให้มีการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของตำบลศรีภูมิ เช่น การละเล่นพื้นบ้าน ซึ่งเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### ๓) ด้านคุณภาพชีวิต

ความจำเป็นในการพัฒนาสังคม การพัฒนาชุมชน และการสาธารณสุขพื้นฐานของคุณภาพชีวิตของประชาชน อันเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศจึงมีนโยบายที่เร่งดำเนินการดังต่อไปนี้

๓.๑) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตนเอง จัดทำโครงการต่างๆ ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ เพื่อคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ทั้งที่อยู่อาศัยและสาธารณสุขภาค มีสภาพแวดล้อมที่ดี โดยประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



๓.๒) พัฒนาและปรับปรุงการบริหารและดำเนินงานของคณะกรรมการชุมชนให้ป็นองค์กรที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของชุมชนอย่างแท้จริง เพื่อนำความต้องการและปัญหาของชุมชนมาประสานกับองค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการนำข่าวสารและบริการสู่ชุมชนโดยยึดหลัก “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนาชุมชน”

๓.๓) สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยป้องกันและปราบปรามปัญหาเสพติดที่เข้าสู่ชุมชนอย่างจริงจังจนชุมชนสามารถป้องกันปัญหาเรื่องยาเสพติดที่จะเข้ามาในชุมชนด้วยชุมชนเอง

๓.๔) จัดให้มีการป้องกันและระงับอัคคีภัย โดยจัดหาารถและเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันและระงับอัคคีภัย จัดให้มีอาสาสมัครของชุมชน เพื่อสามารถดำเนินการและประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิได้ทันเหตุการณ์

๓.๕) สนับสนุนการดำเนินการสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในเขตรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ให้เป็นหน่วยที่สร้างเสริมสุขภาพและสถานพยาบาลเบื้องต้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยประสานงานกับสาธารณสุขอำเภอ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

- จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกในรถบริการ EMS สำหรับรับ - ส่ง

ผู้ป่วยฉุกเฉิน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอด ๒๔ ชั่วโมง

๓.๖) เร่งรัดขยายสาธารณสุขมูลฐานลงสู่ประชาชนอย่างทั่วถึง โดยประสานงานอย่างใกล้ชิดกับสาธารณสุขอำเภอกระสัง จัดกรรฝึกอบรม ทบพวนบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) เพื่อให้เป็นแกนหลักในการพัฒนาสาธารณสุขขึ้นมูลฐานอย่างแท้จริงและมีประสิทธิภาพ

๓.๗) ให้ประชาชนมีการจัดตั้งกลุ่ม ชมรม เพื่อจัดกิจกรรมออกกำลังกาย โดยใช้หลัก “สุขภาพดีไม่มีขายอยากได้ต้องออกกำลังกาย” โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ จะเป็นผู้ประสานงานให้การสนับสนุน เพื่อให้รวมกันเป็นเครือข่าย “ผู้รักสุขภาพสุขภาพ” ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้การสนับสนุนทุกกลุ่มอายุให้มีพฤติกรรมเกี่ยวกับสุขภาพที่ดี ห่างไกลอภัยมุข โดยเฉพาะผู้สูงอายุ

#### ๔) ด้านเศรษฐกิจ

ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ มีความสำคัญต่อการพัฒนาในทุกระดับและควบคู่ไปกับการพัฒนาทางด้านสังคมและการเมือง ซึ่งมีนโยบายดังต่อไปนี้

๔.๑) ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมอาชีพอิสระให้กับประชาชนในหมู่บ้าน ชุมชน ตามความสนใจมีการพัฒนาระบบการผลิต เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม จัดหาตลาดกลางเพื่อจำหน่ายผลผลิตและผู้ประกอบการรายใดมีขีดความสามารถสูง

๔.๒) จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพที่จะทำให้เกิดการผลิต การบริหาร และการสร้างงานเพิ่มขึ้นในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมุ่งเน้นที่กลุ่มองค์กรชุมชนต่างๆ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้า ตลอดจนหาตลาดและช่องทางในการกระจายสินค้า ที่เป็นผลผลิตของชุมชน เพื่อให้เกิดการหมุนเวียนของเงิน ซึ่งจะทำให้ความเป็นอยู่ในด้านเศรษฐกิจของประชาชนโดยรวมดีขึ้น

#### ๕) ด้านการบริหารจัดการองค์กร

ประชาชนทุกภาคทุกส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานและส่งเสริมพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรและประชาชนทั่วไปและพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยพร้อมบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล



๕.๑) เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาระบบคุณภาพของการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปรับปรุงและพัฒนาระเบียบและกฎเกณฑ์ต่างๆ ในการบริหารจัดการให้เอื้อต่อระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ปรับปรุงระบบการให้บริการในลักษณะการลดขั้นตอนการทำงาน มีกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐและภาคประชาชนในการบริหารท้องถิ่น

๕.๒) ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรโดยเฉพาะสาขาเฉพาะด้านให้สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและมีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้นโดยพัฒนาความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่และจังหวัดใกล้เคียง

๕.๓) สร้างความตระหนักและจิตสำนึกในการให้บริการแก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานและความภาคภูมิใจต่อองค์กรให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ๖) ด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

๖.๑) ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้ตระหนักถึงความจำเป็นในการรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ โดยเฉพาะถนน คูคลอง และลำน้ำสาธารณะ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ตลอดจนรณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ โดยจัดให้มีกลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในระดับชุมชน รวมทั้งส่งเสริมให้เยาวชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมชุมชน

๖.๒) ดำเนินการป้องกันและบำบัดสภาพแวดล้อมที่อาจเป็นอันตรายต่อการดำรงชีวิตของประชาชนแก้ไขและปรับปรุงทรัพยากรธรรมชาติที่ถูกทำลาย แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรมลดปริมาณขยะ

## เป้าประสงค์

- ๑) การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง สุขภาพร่างกายแข็งแรง
- ๔) ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้พอเพียงและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจส่งเสริมพัฒนาอาชีพสร้างงาน เพิ่มรายได้สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่ประชาชนเข้มแข็งและยั่งยืน
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๖) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข

## ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้น
- ๒) ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการ
- ๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
- ๔) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา - วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา

ร้อยละ ๕

ร้อยละ ๘๐



- ๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๖) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- ๗) ชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลร้อยละ ๖๐ น่ายู่อย่างสงบสุข
- ๘) การบริการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐
- ๙) การบริการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

#### คำเป้าหมาย

- ๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ด้านระบบการศึกษา ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ความเข้มแข็งของชุมชน พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพประชาชน
- ๔) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๖) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่ายู่อย่างสงบสุข

#### กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง
  - ๒) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน
  - ๓) ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง
  - ๔) พัฒนาและเตรียมบุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
  - ๕) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่นโคราช โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว
  - ๖) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา
  - ๗) ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
  - ๘) ส่งเสริม พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน
  - ๙) ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น
  - ๑๐) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติด
- ในทุกระดับ
- ๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงาน มูลนิธิการกุศลและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย
  - ๑๒) สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและการจราจร
  - ๑๓) พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม)



๑๔) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง โดยให้การเรียนรู้การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรค การใช้ยาอย่างถูกต้อง การรับประทาน อาหารที่มีประโยชน์และการเข้ารับการตรวจสุขภาพหรือการรับบริการด้านสาธารณสุขตามขั้นตอนและวิธีการ ทางการแพทย์

๑๕) ลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มี คุณภาพ มีมาตรฐานสากลโดยการร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๑๖) ส่งเสริมประชาชนในท้องถิ่นให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำ หน่ายและเพื่อการอนุรักษ์

๑๗) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน ให้รองรับการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ตามที่ กฎหมายกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๘) นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร

๑๙) บูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และ เอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาท้องถิ่น สร้างประโยชน์สูงสุด แก่ประชาชนในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

๒๐) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๒๑) ส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชน ให้เข้มแข็ง

๒๒) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่า ไม่ให้มีความอุดมสมบูรณ์

๒๓) รณรงค์สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อม ของชุมชนท้องถิ่นทุกระดับ

๒๔) จัดทำระบบกำจัดขยะรวมและจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

#### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการ ของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะ

๔) ส่งเสริมการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

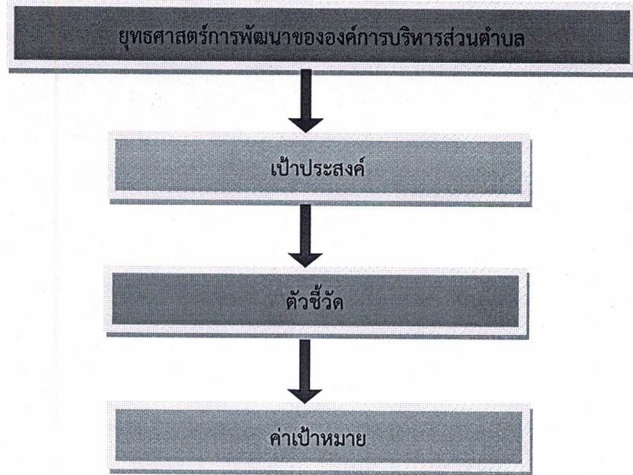
๖) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน





ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านคุณภาพชีวิต ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด ๒. มีแหล่งน้ำ ลำห้วยไหลผ่านในพื้นที่ห้วยเจมิง และมีแก้มลิง	๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนา ๒. ช่วงฤดูแล้งขาดแคลนน้ำสำหรับนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการอุปโภค บริโภค และด้านการเกษตร ๓. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวภายในท้องถิ่น
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. พรบ.การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ทำให้ อบต. มีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งด้านอื่น ๆ	๑. สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาพโลกร้อนการเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนสะพานชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ ๒. มีแหล่งน้ำแต่ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการด้านแหล่งน้ำ



## ๒) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษา มีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา การจัดสรรงบประมาณให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดงานประเพณีต่างๆ ในตำบล ศรีภูมิ	๑. บุคลากรทางด้านการศึกษาไม่เพียงพอ ส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักธรรมคำสอนของศาสนา
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. ในพื้นที่อำเภอกระสัง มีสถาบันการศึกษา ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น การประสานงานที่ดี	๑. ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามา รวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจ ทำให้วิถีชีวิตของเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

## ๓) ด้านคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ชุมชนมีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัย ๒. มีโรงเรียนสังกัด สพฐ. ๓ แห่ง และศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ๒ แห่ง มีวัด ๒ แห่ง สำนักสงฆ์ ๑ แห่ง และที่พักสงฆ์ ๑ แห่ง ๓. เป็นภารกิจ อปท. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ของ อปท.	๑. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ๒. จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นในสังคม
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. รัฐบาลให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหา ยาเสพติด ๒. ส่งเสริมการให้บริการด้านสาธารณสุข และ สวัสดิการชุมชนต่าง ๆ ๓. มีหน่วยงานต่างๆ ให้ความรู้ด้านสุขภาพและการรักษา	๑. ประชาชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการเข้าร่วม กิจกรรม ๒. สถาบันครอบครัวไม่แข็งแรง ครอบครัวมีโอกาส เจอ กันน้อยลงเนื่องจากปัญหาปากท้อง



## ๔) ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. พื้นที่เอื้ออำนวยต่อการทำเกษตรกรรม	๑. ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้ ๒. ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง ๓. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวภายในท้องถิ่น
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญ ๒. การเกษตรเป็นสาขาการผลิตที่สำคัญของจังหวัด	๑ ปริมาณน้ำในการทำเกษตรในฤดูแล้งไม่เพียงพอ ๒. ต้นทุนการผลิตสูง แต่ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำและมีความผันผวนสูง ๓. การใช้สารเคมีในการเกษตร ๔. เทคโนโลยีทันสมัยมีราคาแพง

## ๕) ด้านการบริหารจัดการองค์กร

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน	๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง ๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น ๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ ๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิในเกณฑ์ต่ำ
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร ราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงานเช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล ๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง	๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ



๖) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในพื้นที่</p> <p>๒. เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ</p>	<p>๑. ปัญหาผักตบชวา และวัชพืชในลำคลอง</p> <p>๒. ปัญหาการใช้สารเคมีในการทำการเกษตร</p> <p>๓. ปัญหาความไม่ชัดเจนในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ</p>
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการช่วยกันดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. เป็นท้องถิ่นที่ไร้มลพิษทางอากาศ</p>	<p>๑. ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการช่วยกันดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. ประชาชนยังให้ความร่วมมือน้อยในการทำการเกษตรปลอดสารพิษ</p>



## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ นั้น เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้าง ร่วมจัดทำในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ได้ดำเนินการภารกิจในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ความต้องการ ความไม่มี ความไม่รู้ของชุมชน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี และแผนพัฒนาตำบลประจำปีให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วน ตำบลศรีภูมิ ได้ใช้เทคนิค SWOT Analysis เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) \*
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑)) \*
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒)) \*
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) \*
- ๑.๕ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ(มาตรา ๑๖ (๒)) \*
- ๑.๖ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔)) \*\*
- ๑.๗ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕)) \*\*
- ๑.๘ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

### ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๑)) \*
- ๒.๒ การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒)) \*
- ๒.๓ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))\*
- ๒.๔ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการศึกษา การพักผ่อนหย่อนใจและส่วนสาธารณะ (มาตรา ๖ (๔)) \*
- ๒.๕ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙)) \*\*
- ๒.๖ การสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐)) \*\*
- ๒.๗ จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓)) \*\*
- ๒.๘ การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔)) \*\*



- ๒.๙ การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘)) \*\*
- ๒.๑๐ การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา๑๖(๑๙))\*\*
- ๒.๑๑ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- ๓.๑ การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๑)) \*
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินและอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘)) \*
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓) และมาตรา ๑๖ (๒๕)) \*\*
- ๓.๔ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒)) \*\*
- ๓.๕ การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗)) \*\*
- ๓.๖ การจัดเมืองให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐)) \*\*
- ๓.๗ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑)) \*\*
- ๓.๘ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒)) \*\*
- ๓.๙ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓)) \*\*
- ๓.๑๐ การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๖)) \*\*
- ๓.๑๑ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐)) \*\*
- ๓.๑๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- ๔.๑ ส่งเสริมให้ มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖)) \*
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕)) \*
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗)) \*
- ๔.๔ หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘ (๙))\*
- ๔.๕ ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐)) \*
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑)) \*
- ๔.๗ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒)) \*
- ๔.๘ การให้มีและการตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))\*\*
- ๔.๙ การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖)) \*\*
- ๔.๑๐ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา๖๗ (๗)) \*
- ๕.๒ การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔)) \*\*



๕.๓ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง  
 ๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง  
 ดังนี้

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น  
 (มาตรา ๖๗ (๘)) \*

๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕)) \*

๖.๓ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคสิทธิเสรีภาพของประชาชน  
 (มาตรา ๑๖ (๑๕)) \*\*

๖.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖)) \*\*

๖.๕ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๗. ด้านบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กร  
 ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๗.๑ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือ  
 บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙)) \*

๗.๒ กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ  
 ประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑)) \*\*

๗.๓ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

\* หมายถึง พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (ที่แก้ไขถึงฉบับที่ ๕

พ.ศ.๒๕๔๖)

\*\* หมายถึง พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ.๒๕๔๒



## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องการดำเนินการ มีดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้าสาธารณะ น้ำประปา
๓. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร
๕. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การสังคมสงเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๙. การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๐. การจัดทำแผนและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

### ภารกิจรอง

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๕. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
๗. การสาธารณสุข การอนามัย การครอบครัว และการพยาบาล
๘. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน





## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### ๗.๑ วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงาน ในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

##### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ  
(ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิลาเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> <li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี</li> <li>มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีระบบอุปถัมภ์ และ กลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>



## ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- (๑) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- (๒) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- (๓) งานรักษาความสะอาด
- (๔) งานควบคุมโรค

## ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร

- (๑) งานส่งเสริมการเกษตร
- (๒) งานส่งเสริมปศุสัตว์

ข้อ ๒ กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรับ การจ่าย การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงาันทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองคลัง (รหัสหน่วยงาน ๐๔) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

## ๒.๑ งานการเงิน

- (๑) งานการเงิน
- (๒) งานรับ - เบิกจ่ายเงิน
- (๓) งานเก็บรักษาเงิน
- (๔) งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน

## ๒.๒ งานบัญชี

- (๑) งานการบัญชี
- (๒) งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน
- (๓) งานงบการเงินและงบทดลอง
- (๔) งานแสดงฐานะทางการเงิน

## ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- (๑) งานพัฒนารายได้
- (๒) งานภาษี ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า
- (๓) งานแผนที่ภาษี

## ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- (๑) งานพัสดุ
- (๒) งานทะเบียนทรัพย์สิน

ข้อ ๓ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและตรวจสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษาการเบิกจ่ายพัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย



## ๗.๒ วิเคราะห์โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ดังนี้ แบ่งส่วนราชการ ๕ กอง ดังนี้

### ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ประกอบด้วย

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)
- (๒) กองคลัง (๐๔)
- (๓) กองช่าง (๐๕)
- (๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)
- (๕) กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

ข้อ ๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดเป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำหนดและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (รหัสหน่วยงาน ๐๑) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ

ดังนี้

#### ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- (๑) งานสารบรรณ
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร
- (๔) งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- (๕) งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด

#### ๑.๒ งานนโยบายและแผน

- (๑) งานนโยบายและแผน
- (๒) งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๓) งานวิชาการ
- (๔) งานงบประมาณ
- (๕) งานประชาสัมพันธ์

#### ๑.๓ งานกฎหมายและคดี

- (๑) งานกฎหมายและคดี
- (๒) งานร้องเรียน ร้องทุกข์ อุทธรณ์

#### ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- (๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) งานสนับสนุนกิจกรรม อปพร.
- (๓) งานรักษาความสงบเรียบร้อย



กองช่าง (รหัสหน่วยงาน ๐๕) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

(๑) งานก่อสร้างบูรณะถนน,สะพาน ฯลฯ

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

(๑) งานประเมินราคา

(๒) งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร

(๓) งานออกแบบและบริการข้อมูล

๓.๓ งานผังเมือง

(๑) งานสำรวจและแผนที่

(๒) งานวางผังพัฒนาเมือง

(๓) งานควบคุมทางผังเมือง

๓.๔ งานสาธารณูปโภค

(๑) งานสาธารณูปโภค

ข้อ ๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการบริหาร การศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาตาอัยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางศึกษา งานกิจการ ศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ดังนี้

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (รหัสหน่วยงาน ๐๘) การแบ่งงานภายในส่วนราชการ

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

(๑) งานบริหารทั่วไป

(๒) งานแผนและวิชาการ

(๓) งานการศึกษาปฐมวัย

(๔) งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๑) งานประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม

(๒) งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน

(๓) งานการศึกษานอกระบบ

(๔) งานกีฬาและนันทนาการ

๔.๓ งานกิจการโรงเรียน

(๑) งานข้อมูล

(๒) งานประสานกิจกรรม

(๓) งานส่งเสริมการศึกษา

(๔) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



ข้อ ๕ กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสวัสดิการสังคมและการพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการและกิจการเด็กและเยาวชน การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี งานพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน งานส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยชุมชนหมู่บ้านหรือองค์กร หน่วยงานขับเคลื่อนให้จัดตั้งขึ้น งานส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน และการให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี และปฏิบัติงานอื่น ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสวัสดิการสังคม (รหัสหน่วยงาน ๑๑) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- (๑) งานฝึกอบรมพัฒนาการ
- (๒) งานศูนย์เยาวชน
- (๓) งานกีฬา
- (๔) งานศูนย์วัฒนธรรม

๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์

- (๑) งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและคนพิการ
- (๒) งานข้อมูล
- (๓) งานสุขศึกษา

๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

- (๑) งานฝึกอบรม
- (๒) งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม
- (๓) งานส่งเสริมอาชีพดำเนินการ

สรุป

จากสภาพปัญหาและความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิดังกล่าว ทั้งปัญหาที่เกิดจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ มีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.บุรีรัมย์) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๑ อัตรา สำหรับการกำหนดตำแหน่งว่าง ตำแหน่งในแต่ละสายงานจะมีจำนวนเท่าไรให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ กำหนดเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น เพื่อใช้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลศรีภูมิ ดังนั้น จึงต้องมีกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงมีความจำเป็นในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับปัญหา ภารกิจ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิที่มีอยู่ ๕ ส่วนราชการให้คงเดิมไว้ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>(๑) งานสารบรรณ</p> <p>(๒) งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>(๓) งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</p> <p>(๔) งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</p> <p>(๕) งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>(๑) งานนโยบายและแผน</p> <p>(๒) งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>(๓) งานวิชาการ</p> <p>(๔) งานงบประมาณ</p> <p>(๕) งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>(๑) งานกฎหมายและคดี</p> <p>(๒) งานร้องเรียน ร้องทุกข์ อุทธรณ์</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(๒) งานสนับสนุนกิจกรรม อปพร.</p> <p>(๓) งานรักษาความสงบเรียบร้อย</p>	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>(๑) งานสารบรรณ</p> <p>(๒) งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>(๓) งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</p> <p>(๔) งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</p> <p>(๕) งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>(๑) งานนโยบายและแผน</p> <p>(๒) งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>(๓) งานวิชาการ</p> <p>(๔) งานงบประมาณ</p> <p>(๕) งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>(๑) งานกฎหมายและคดี</p> <p>(๒) งานร้องเรียน ร้องทุกข์ อุทธรณ์</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(๒) งานสนับสนุนกิจกรรม อปพร.</p> <p>(๓) งานรักษาความสงบเรียบร้อย</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๑) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๒) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>(๓) งานรักษาความสะอาด</p> <p>(๔) งานควบคุมโรค</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>(๑) งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>(๒) งานส่งเสริมปศุสัตว์</p>	<p>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๑) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๒) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>(๓) งานรักษาความสะอาด</p> <p>(๔) งานควบคุมโรค</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>(๑) งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>(๒) งานส่งเสริมปศุสัตว์</p>	
<p><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>(๑) งานการเงิน</p> <p>(๒) งานรับ - เบิกจ่ายเงิน</p> <p>(๓) งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>(๔) งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>(๑) งานการบัญชี</p> <p>(๒) งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</p> <p>(๓) งานงบการเงินและงบทดลอง</p> <p>(๔) งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>(๑) งานพัฒนารายได้</p> <p>(๒) งานภาษี ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า</p> <p>(๓) งานแผนที่ภาษี</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>(๑) งานพัสดุ</p> <p>(๒) งานทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>(๑) งานการเงิน</p> <p>(๒) งานรับ - เบิกจ่ายเงิน</p> <p>(๓) งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>(๔) งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>(๑) งานการบัญชี</p> <p>(๒) งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</p> <p>(๓) งานงบการเงินและงบทดลอง</p> <p>(๔) งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>(๑) งานพัฒนารายได้</p> <p>(๒) งานภาษี ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า</p> <p>(๓) งานแผนที่ภาษี</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>(๑) งานพัสดุ</p> <p>(๒) งานทะเบียนทรัพย์สิน</p>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง (๐๕)</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>(๑) งานก่อสร้างบูรณะถนน,สะพาน ฯลฯ</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>(๑) งานประเมินราคา</p> <p>(๒) งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</p> <p>(๓) งานออกแบบและบริการข้อมูล</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>(๑) งานสำรวจและแผนที่</p> <p>(๒) งานวางผังพัฒนาเมือง</p> <p>(๓) งานควบคุมทางผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <p>(๑) งานสาธารณูปโภค</p>	<p><b>๓. กองช่าง (๐๕)</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>(๑) งานก่อสร้างบูรณะถนน,สะพาน ฯลฯ</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>(๑) งานประเมินราคา</p> <p>(๒) งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</p> <p>(๓) งานออกแบบและบริการข้อมูล</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>(๑) งานสำรวจและแผนที่</p> <p>(๒) งานวางผังพัฒนาเมือง</p> <p>(๓) งานควบคุมทางผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <p>(๑) งานสาธารณูปโภค</p>	
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>(๑) งานบริหารทั่วไป</p> <p>(๒) งานแผนและวิชาการ</p> <p>(๓) งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>(๔) งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>(๑) งานประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>(๒) งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p>(๓) งานการศึกษานอกระบบ</p> <p>(๔) งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <p>(๑) งานข้อมูล</p> <p>(๒) งานประสานกิจกรรม</p> <p>(๓) งานส่งเสริมการศึกษา</p> <p>(๔) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>(๑) งานบริหารทั่วไป</p> <p>(๒) งานแผนและวิชาการ</p> <p>(๓) งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>(๔) งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>(๑) งานประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>(๒) งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p>(๓) งานการศึกษานอกระบบ</p> <p>(๔) งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <p>(๑) งานข้อมูล</p> <p>(๒) งานประสานกิจกรรม</p> <p>(๓) งานส่งเสริมการศึกษา</p> <p>(๔) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b></p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>(๑) งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์เยาวชน</p> <p>(๒) งานกีฬา</p> <p>(๓) งานศูนย์วัฒนธรรม</p> <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>(๑) งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ</p> <p>(๒) งานข้อมูล</p> <p>(๓) งานสุขศึกษา</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p>(๑) งานฝึกอบรม</p> <p>(๒) งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</p> <p>(๓) งานส่งเสริมอาชีพดำเนินการ</p>	<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b></p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>(๑) งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์เยาวชน</p> <p>(๒) งานกีฬา</p> <p>(๓) งานศูนย์วัฒนธรรม</p> <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>(๑) งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ</p> <p>(๒) งานข้อมูล</p> <p>(๓) งานสุขศึกษา</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p>(๑) งานฝึกอบรม</p> <p>(๒) งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</p> <p>(๓) งานส่งเสริมอาชีพดำเนินการ</p>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ เป็นองค์การบริหารตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อกำหนดตัวพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ซึ่งในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) คณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรา ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความยากและคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง คำนึงว่า ดังนั้นจึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดังต่อไปนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีกำหนดเป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำหนดและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (รหัสหน่วยงาน ๐๑) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- (๑) งานสารบรรณ
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร
- (๔) งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- (๕) งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด

๒.๒ งานนโยบายและแผน

- (๑) งานนโยบายและแผน
- (๒) งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๓) งานวิชาการ
- (๔) งานงบประมาณ
- (๕) งานประชาสัมพันธ์

๒.๓ งานกฎหมายและคดี

- (๑) งานกฎหมายและคดี
- (๒) งานร้องเรียน ร้องทุกข์ อุทธรณ์



## ๒.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- (๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) งานสนับสนุนกิจกรรม อปพร.
- (๓) งานรักษาความสงบเรียบร้อย

## ๒.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- (๑) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- (๒) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- (๓) งานรักษาความสะอาด
- (๔) งานควบคุมโรค

## ๒.๖ งานส่งเสริมการเกษตร

- (๑) งานส่งเสริมการเกษตร
- (๒) งานส่งเสริมปศุสัตว์

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา
๗. ภารโรง (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน) จำนวน ๑ อัตรา
๙. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล) จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. พนักงานจ้างตามภารกิจ (พนักงานขับรถยนต์) จำนวน ๑ อัตรา
๑๑. พนักงานจ้างทั่วไป (คนงานทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา

**หมายเหตุ** ยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการและนักการภารโรง เมื่อตำแหน่งนั้นว่างลง

๒. กองคลัง (๐๔) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรับ การจ่าย การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงานทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองคลัง (รหัสหน่วยงาน ๐๔) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

## ๓.๑ งานการเงิน

- (๑) งานการเงิน
- (๒) งานรับ - เบิกจ่ายเงิน
- (๓) งานเก็บรักษาเงิน
- (๔) งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน



## ๓.๒ งานบัญชี

- (๑) งานการบัญชี
- (๒) งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน
- (๓) งานงบการเงินและงบทดลอง
- (๔) งานแสดงฐานะทางการเงิน

## ๓.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- (๑) งานพัฒนารายได้
- (๒) งานภาษี ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า
- (๓) งานแผนที่ภาษี

## ๓.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- (๑) งานพัสดุ
- (๒) งานทะเบียนทรัพย์สิน

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ)	จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง (๐๕) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและตรวจสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง (รหัสหน่วยงาน ๐๕) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

## ๓.๑ งานก่อสร้าง

- (๑) งานก่อสร้างบูรณะถนน, สะพาน ฯลฯ

## ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- (๑) งานประเมินราคา
- (๒) งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- (๓) งานออกแบบและบริการข้อมูล

## ๓.๓ งานผังเมือง

- (๑) งานสำรวจและแผนที่
- (๒) งานวางผังพัฒนาเมือง
- (๓) งานควบคุมทางผังเมือง

## ๓.๔ งานสาธารณูปโภค

- (๑) งานสาธารณูปโภค



มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๒. นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา
๓. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการบริหาร การศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาตาอภัยฯ เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานการศึกษาปฐมวัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑสถานเครือข่ายทางศึกษา งานกิจการ ศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (รหัสหน่วยงาน ๐๘) การแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

๕.๑ งานบริหารการศึกษา

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานแผนและวิชาการ
- (๓) งานการศึกษาปฐมวัย
- (๔) งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) งานประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๒) งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน
- (๓) งานการศึกษานอกระบบ
- (๔) งานกีฬาและนันทนาการ

๕.๓ งานกิจการโรงเรียน

- (๑) งานข้อมูล
- (๒) งานประสานกิจกรรม
- (๓) งานส่งเสริมการศึกษา
- (๔) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๒. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๒	อัตรา
๓. ครู	จำนวน	๓	อัตรา
๔. ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๔	อัตรา
๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา)	จำนวน	๑	อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก) (ทักษะ)	จำนวน	๔	อัตรา

หมายเหตุ \* ตำแหน่งครู ครูผู้ดูแลเด็ก หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และผู้ดูแลเด็ก เงินเดือนและค่าตอบแทน ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล



๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสวัสดิการสังคมและการพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการและกิจกรรมเด็กและเยาวชน การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี งานพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน งานส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยชุมชนหมู่บ้านหรือองค์กร หน่วยงานขับเคลื่อนให้จัดตั้งขึ้น งานส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน และการให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสวัสดิการสังคม (รหัสหน่วยงาน ๑๑) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- (๑) งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์เยาวชน
- (๒) งานกีฬา
- (๓) งานศูนย์วัฒนธรรม

๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์

- (๑) งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและคนพิการ
- (๒) งานข้อมูล
- (๓) งานสุขศึกษา

๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

- (๑) งานฝึกอบรม
- (๒) งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม
- (๓) งานส่งเสริมอาชีพดำเนินการ

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน) จำนวน ๑ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหาร ส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

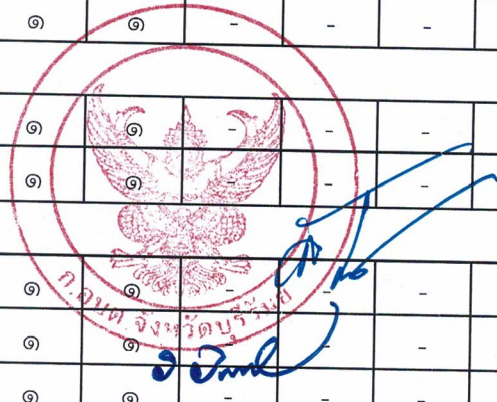


# -ฉบับ อบต.-

๔๓

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	





# -ฉบับ อบต.-

๔๔

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีภูมิวนาราม</b>								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรร อัตราจาก สด.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบบุคลากร
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	รอรับจัดสรร อัตราจาก สด.
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร + งบสมทบ
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวัดประชาศรัทธาราม</b>								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรร อัตราจาก สด.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	รอรับจัดสรร อัตราจาก สด.
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร + งบสมทบ
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔๑</b>	<b>๔๑</b>	<b>๔๑</b>	<b>๔๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีภูมิวนาราม</b>									
๓	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๔	ครู	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๑,๔๐๐ ๘๔๐	๐	- ๑๐,๐๘๐	- ๕,๘๘๐	- ๖,๑๒๐	- ๖,๓๖๐	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดประชาศรีธารธรรม</b>									
๗	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๘	ครู	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๑,๔๐๐ ๘๔๐	๐	- ๑๐,๐๘๐	- ๕,๘๘๐	- ๖,๑๒๐	- ๖,๓๖๐	

## ๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๒๙,๖๘๐	๓,๕๐๐	๓๓,๑๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	
๒	นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ	๑	๒๓,๕๕๐	๐	๒๓,๕๕๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๙,๗๙๐	๐	๑๙,๗๙๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	

๖. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้ งบประมาณตามข้อบัญญัติรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๒๘,๔๗๐,๐๐๐ บาท

ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
๒๙,๘๙๓,๕๐๐ บาท	๓๑,๓๘๘,๑๗๕ บาท	๓๒,๙๕๗,๕๘๔ บาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณประจำปีให้เป็นไปตามแนวทางการจัดหางบประมาณรายจ่ายประจำปี  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่มขึ้น ๕%

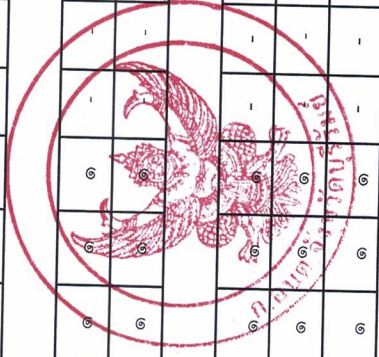


๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย						หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ข้างหน้า			ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)						
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๕๘,๐๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๒๑,๘๐๐	๗๒๑,๘๐๐	๗๒๑,๘๐๐	ว่างเต็ม
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๓๘,๐๐๐	๓๑,๘๘๐
<b>สิ้นปีงบประมาณต้องคำนวณส่วนตำบล (๑๑)</b>																			
๓	หัวหน้าสำนักงาน อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๙๒,๓๒๐	๔๙๒,๓๒๐	๔๙๒,๓๒๐	๓๓,๐๐๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๕๒๒,๖๔๐	๕๒๒,๖๔๐	๕๒๒,๖๔๐	๓๓,๐๐๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๕๑๖,๑๖๐	๕๑๖,๑๖๐	๕๑๖,๑๖๐	๓๒,๔๕๐
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๒๒๑,๖๔๐	๒๒๑,๖๔๐	๒๒๑,๖๔๐	๑๗,๒๕๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๓๕๒,๐๖๐	๓๕๒,๐๖๐	๓๕๒,๐๖๐	๒๗,๔๕๐
<b>ถูกจ้างประจำ</b>																			
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ถูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๐,๔๘๐	๑๙,๕๑๐
๙	ภารโรง (ถูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๒๒๕,๒๘๐	๒๒๕,๒๘๐	๒๒๕,๒๘๐	๑๗,๕๗๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๖๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๗๒,๒๘๐	๒๗๒,๒๘๐	๒๗๒,๒๘๐	๒๑,๘๑๐
๑๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๔๓,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๖๓,๘๘๐	๒๖๓,๘๘๐	๒๖๓,๘๘๐	๒๑,๐๙๐
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๖๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๑๗๓,๖๔๐	๑๗๓,๖๔๐	๑๗๓,๖๔๐	๑๓,๓๗๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๑๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า	อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)		เพิ่ม/ลด	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
<b>กองคลัง (๑๔)</b>																		
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๒,๔๕๐
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๒๘๔,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๗๑,๒๕๐
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๑๒,๙๖๐
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๘๑,๓๒๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๕๖,๙๖๐	๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๙,๗๒๐
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๔๘,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๖,๐๘๐
<b>กองช่าง (๑๕)</b>																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕๒๐,๖๐๐
๒๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๒๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๒๖,๕๖๐
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๘๑,๓๒๐
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)</b>																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๒๐,๓๖๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๒๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๒๔๔,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๗๕,๕๒๐



ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	ตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีภูมิวิทยาราม</b>																	
๒๖	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๒๗	ครู	-	๒	๐	๐	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๒๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๐	๐	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	๑๐,๐๘๐	๑	-	-	-	-	๕,๘๘๐	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดประจักษ์ราชมรรค</b>																	
๓๐	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๓๑	ครู	-	๑	๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๓๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๐	๐	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๐	๐	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	๑๐,๐๘๐	๑	-	-	-	-	๕,๘๘๐	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
											๑๑,๑๖๐	๒,๑๒๐	๑๑,๙๖๐	๒๒,๐๘๐	๒๘,๔๔๐	งบ อบต.	
											๑๑,๐๘๐	๒,๑๒๐	๑๓,๖๖๐	๒๒,๐๘๐	๒๘,๔๔๐	งบ อบต.	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ		จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จายรวม (ก)			หมายเหตุ	
		ตำแหน่ง	จำนวน		เงินเดือน	เงินประจำ	ปี	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ปี	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ปี	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
		ตำแหน่ง	(คน)		(๑)	ตำแหน่ง (๒)													
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>																			
๓๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ตำแหน่ง	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๓๘,๖๘๐	๒๙,๖๘๐		
๓๘	นักพัฒนาชุมชน	ตำแหน่ง	๑	๒๘๒,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๔๘๐	๓๐๕,๖๘๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๑๗,๕๒๐	๒๓,๕๕๐		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๓๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ตำแหน่ง	๑	๒๓๗,๔๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๒๕๗,๐๔๐	๒๖๗,๓๖๐	๒๖๗,๓๖๐	๑๙,๗๕๐		
(๕)	รวมทั้งสิ้น		๔๑	๘๐๘,๒๔๐	๓๔๔,๐๐๐	๔๑	๔๑	-	-	-	๓๒,๒๐๐	๓๕,๒๘๐	๓๕,๒๘๐	๘๗๑,๙๖๐	๘๙๖,๘๔๐	๘๙๖,๘๔๐	๗๓,๖๖๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

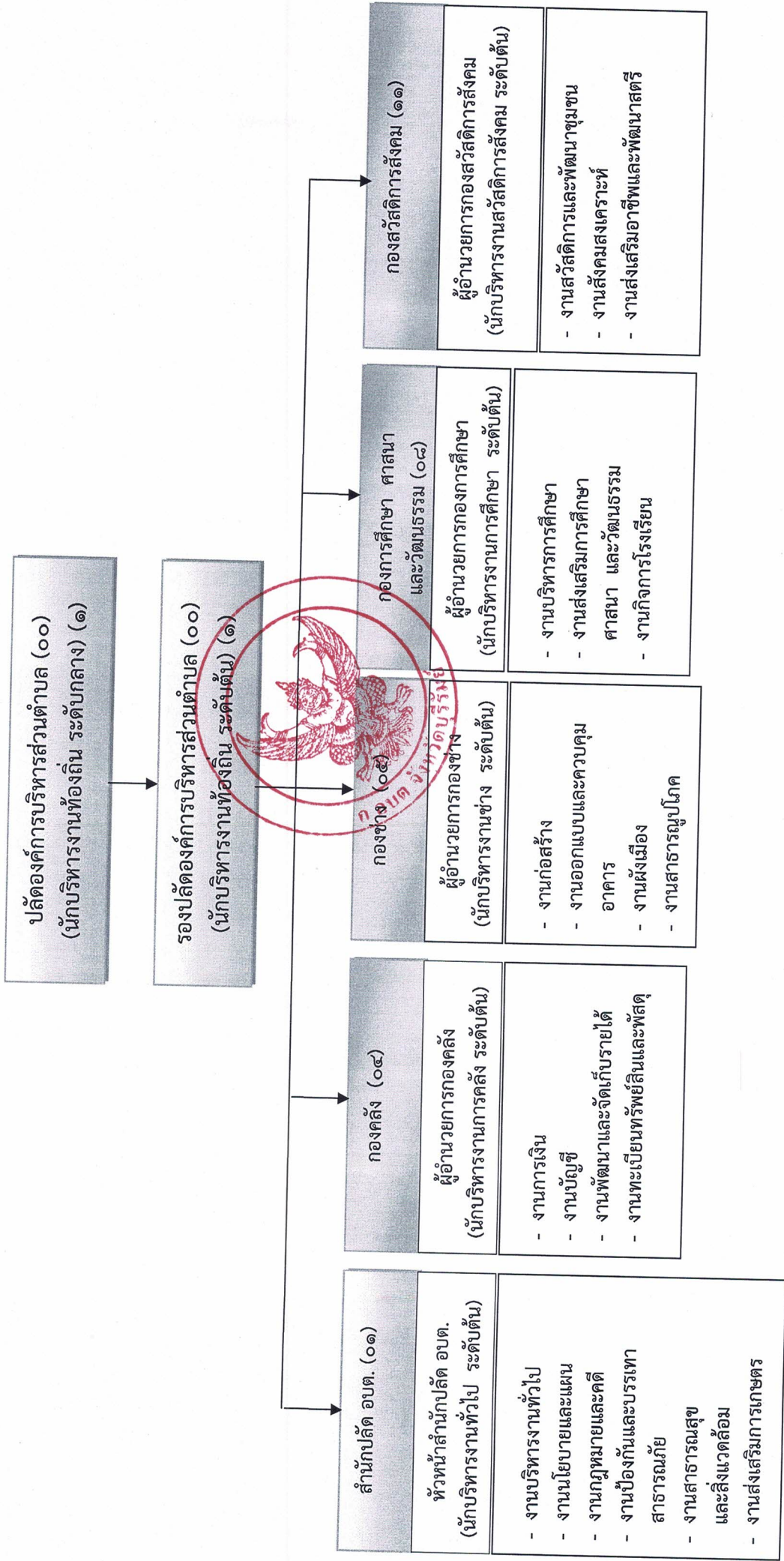


**หมายเหตุ** : งบประมาณตามข้อบัญญัติรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๒๘,๔๗๐,๐๐๐ บาท  
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๒๙,๘๙๓,๕๐๐ บาท  
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๓๑,๓๘๘,๑๗๕ บาท  
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๓๒,๙๕๗,๕๘๔ บาท  
 : ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอนและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบประมาณที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓  
 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔  
 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

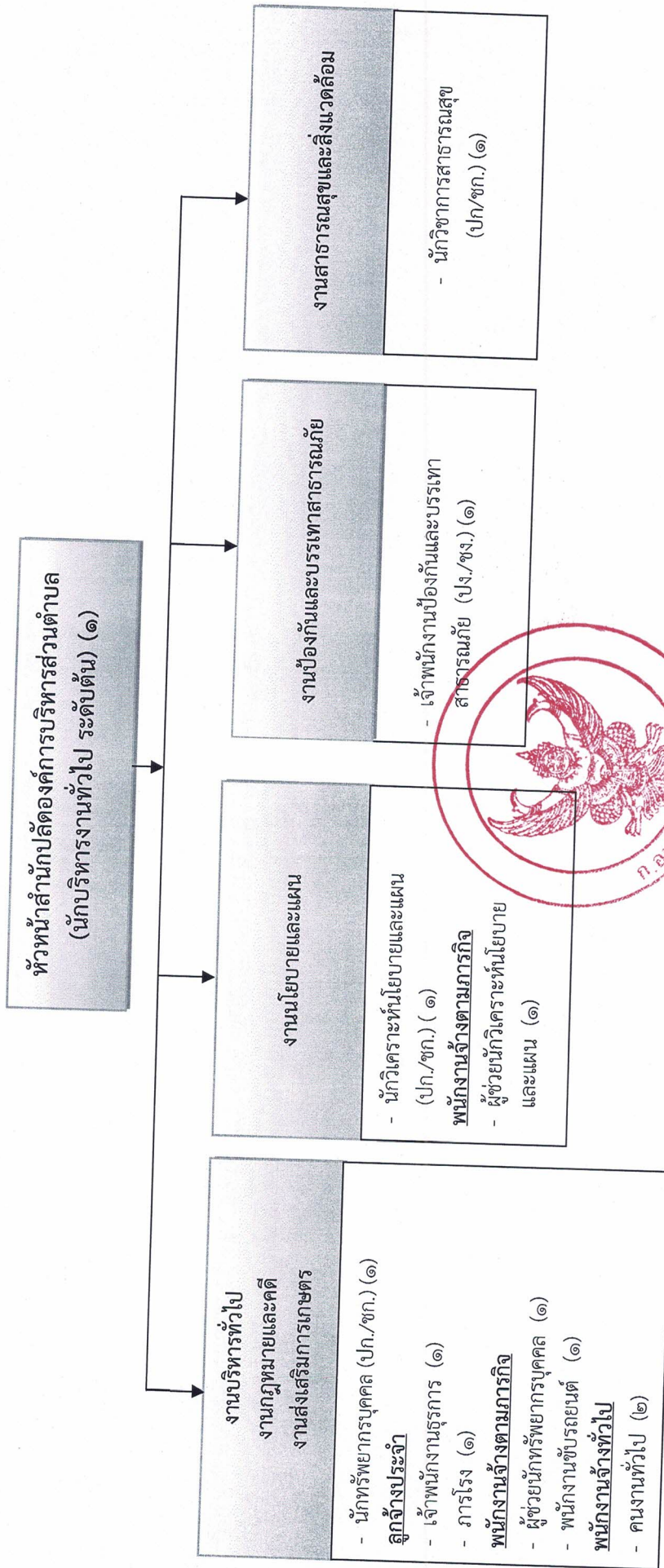
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ





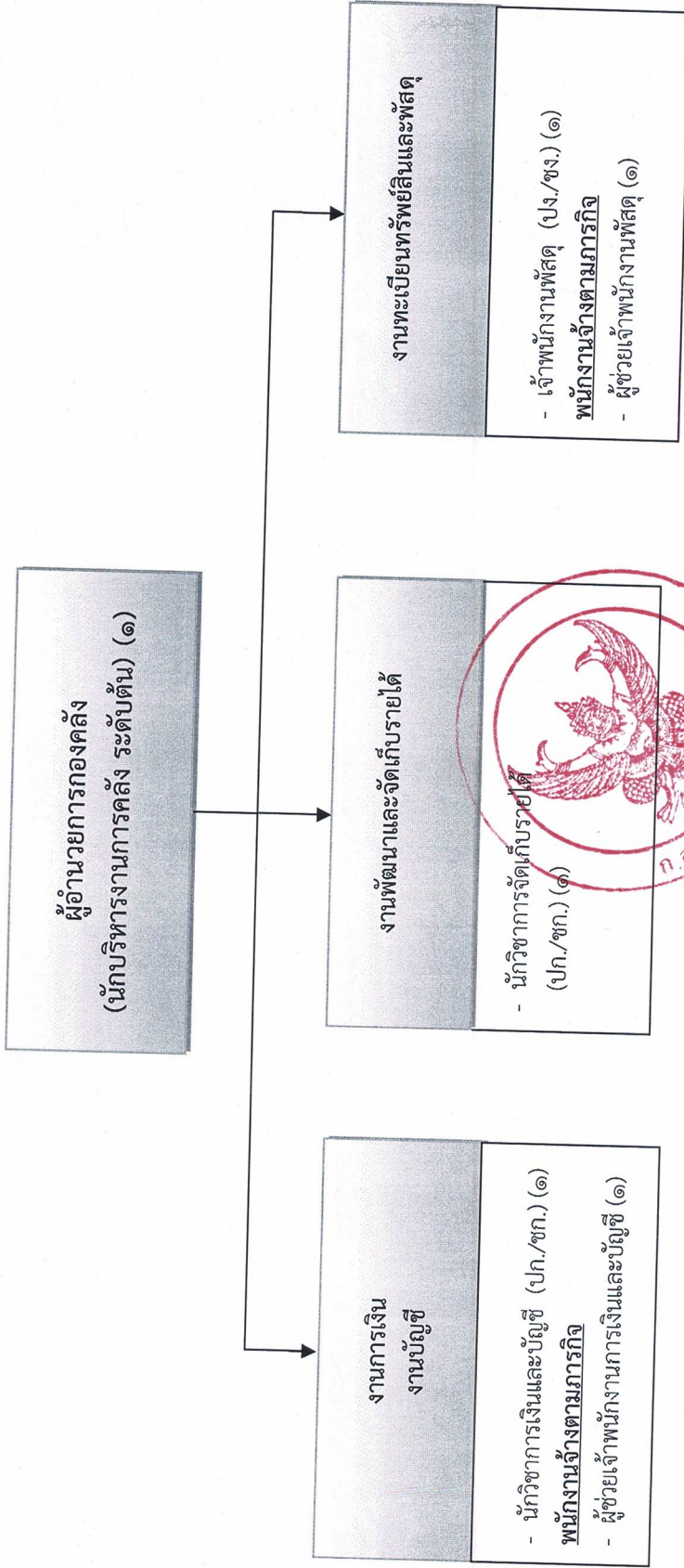
โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ (๐๑)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง./ปง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๓	๐	๑	๒	๓	๒



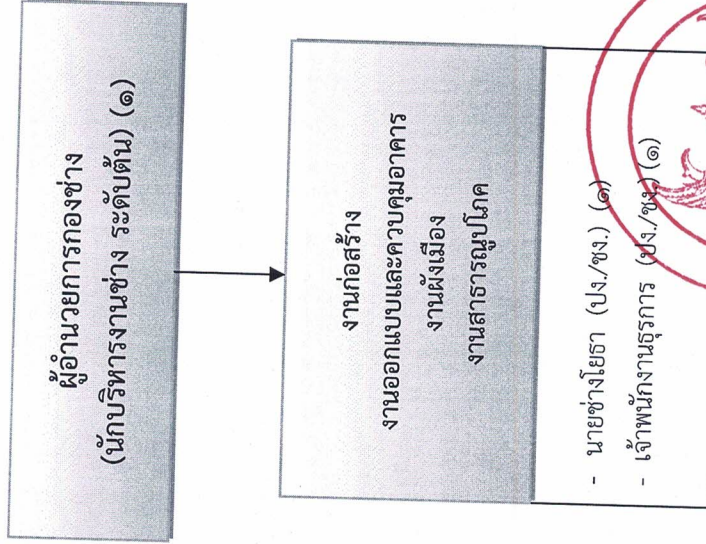
โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ (๐๔)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง./ปง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๐	๒	๐



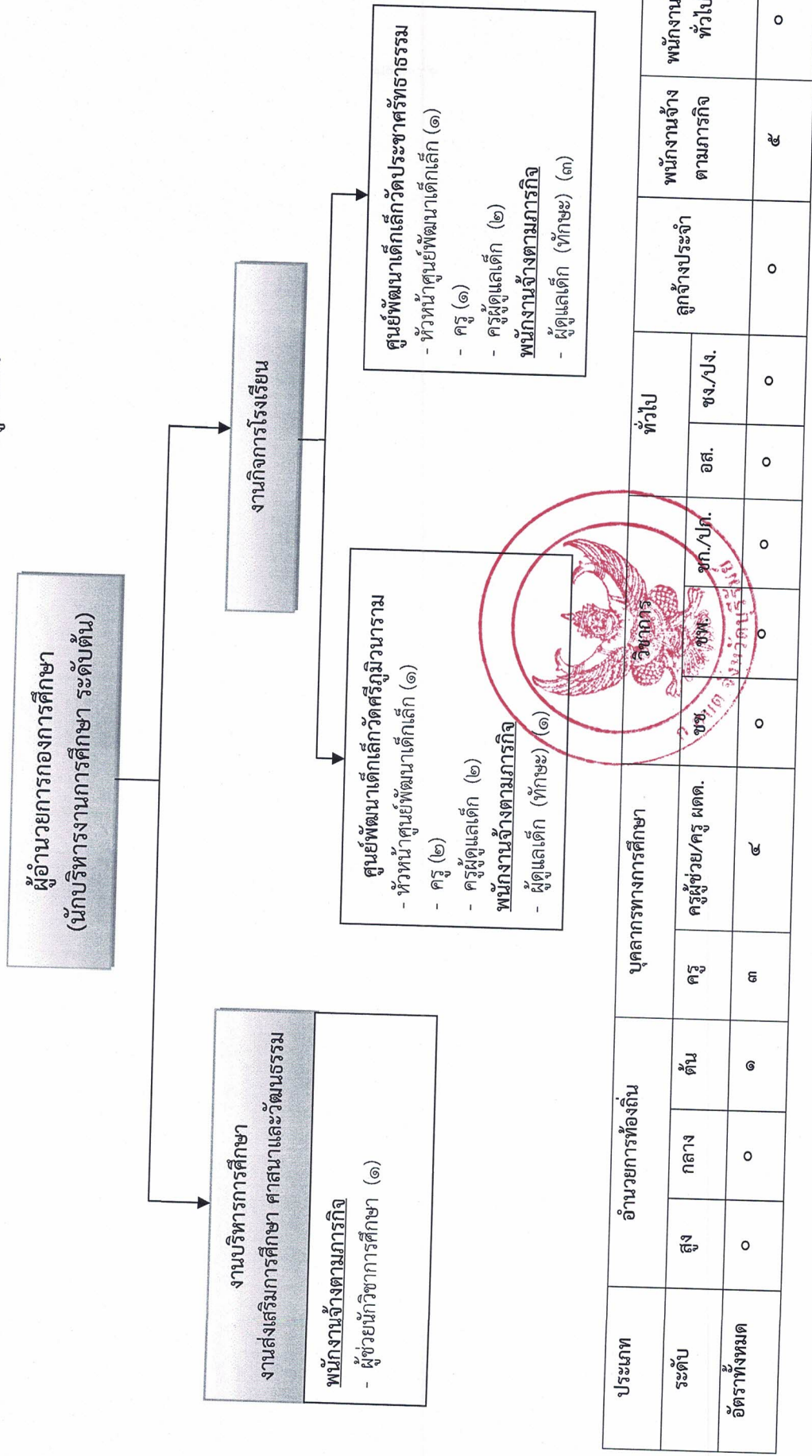
## โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ (๐๕)



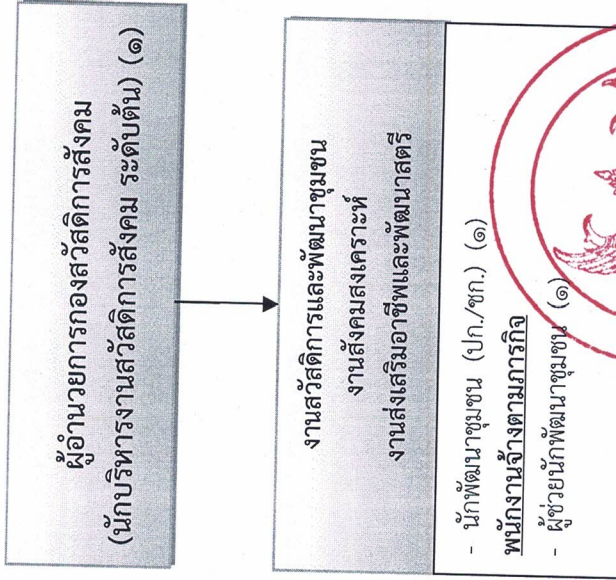
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	ทั่วไป			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ (๐๘)



โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ (๑๑)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชช.	ชก./ปก.			
ระดับ									
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-	-	๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๒๗,๒๐๐	๒๗,๒๐๐	๖๘๒,๔๔๐
๒	นายไพฑูย์ ปัญญาตอหน้	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๘๖,๔๔๐ ว่างเดิม
๓	สัันักปลัด อบต. (๑๑)	ปริญญาโท	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๔๙๘,๐๐๐
๔	นางสาวพิชญณ์ พลงาม	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๕	นางสาวรัตดา กระจรัมย์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๖	นางสาวพรไฉน โฉษิตอนสาร	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข และบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๕๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๗	จำเอกสุพรรณ นักบุญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (นักเรียนเก่า)	๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๒๘,๘๘๐ (๒๗,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๒๘,๘๘๐
												๓๓๕,๑๖๐ (๔๔๐x๑๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<b>อุบลราชธานี</b>											
๘	นายวิชาญ พินิจรัมย์	ม.๖	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	๒๓๒,๕๒๐ (๑๙,๕๑๐x๑๒)	-	-	
๙	นายศักดิ์สิทธิ์ เพ็ญรัมย์	ม.๓	-	ภารโรง (ลูกจ้างประจำ)	-	-	ภารโรง (ลูกจ้างประจำ)	-	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๑๐x๑๒)	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๑๐	นางสาวสุมาลี ขวัญวิไลย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๖๑,๗๒๐ (๒๑,๘๑๐x๑๒)	-	-	
๑๑	นางศศิประภา พวงยอด	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต (คทกรรม)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๕๓,๐๘๐ (๒๑,๐๙๐x๑๒)	-	-	
๑๒	นายชาน พินิจรัมย์	ม.๖	-	พนักงานขับรถ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถ (ทักษะ)	-	๑๖๐,๕๔๐ (๑๓,๓๗๐x๑๒)	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๑๓	นายเตน พะนิรัมย์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๔	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ภองคั้ง (๐๔)											
๑๕	นางวิษนัท วิโรจน์รัตนกุล	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๑,๔๐๐
๑๖	นางนันทรา อินทรสดี	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การจัดการการคลัง)	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๔,๕๒๐
๑๗	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเต็ม
๑๘	ว่าง	-	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๒๘๗,๙๐๐	-	-	ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๑๙	นางสาวพัชรี อยู่สุข	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๖,๙๖๐ (๑๓,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๙๖๐
๒๐	นางสาวสุภาภี กิ่งแก้ว	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๔๘,๓๒๐ (๑๒,๓๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๘,๓๒๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๑	นางชิ่ง (๑๕)											
	ว่าง		๒๗-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๒๒	นายยุทธนา ชัยชุมพล	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาศาสตร์อุตสาหกรรมก่อสร้าง)	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ชง.	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๕๔,๒๘๐	-	-	ว่างเดิม
๒๓	ว่าง		๒๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๕๗,๕๐๐	-	-	ว่างเดิม
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๕)</b>												
๒๔	นางสาวลลิตา ปราบรัมย์	ปริญญาตรี คุรุศาสตรบัณฑิต (คณิตศาสตร์)	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๘,๓๖๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๒๕	นางสาวยุพิน เข็มดี	ปริญญาตรี คุรุศาสตรบัณฑิต (สังคมศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๕๔,๘๐๐	-	-	
									(๒๘,๐๓๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		(๒๐,๕๐๐x๑๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีภูมิวนาราม</b>													
๒๖	ว่าง	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๒๗	นางสาวปัญญภรณ์ ทองยอน	ปริญญาโท	๒๗-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๗	ครู	ชก.	๒๗-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๗	ครู	ชก.	-	-	-	-	งบบุคลากร
		ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)											งบบุคลากร
๒๘	นางสาวอุไรวรรณ เพื่อนรัมย์	ปริญญาตรี	๒๗-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๙	ครู	-	๒๗-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๙	ครู	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
		คุรุศาสตรบัณฑิต (การศึกษานปฐมวัย)											งบบุคลากร
๒๙	ว่าง	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๓๐	ว่าง	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
๓๑	นางสาวกชพร พิศกลาง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
		ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษานปฐมวัย)		(ทักษะ)			(ทักษะ)						งบบุคลากร
๓๒	ว่าง	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๓๓	นางโสภิตา เสียมราช	ปริญญาโท	๒๗-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๘	ครู	ชก.	๒๗-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๘	ครู	ชก.	-	-	-	-	งบบุคลากร
		ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)											งบบุคลากร
๓๔	ว่าง	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๓๕	ว่าง	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	งบบุคลากร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๓๖	นางสาวเพ็ญแข คำนันทน์	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
๓๗	นางวนิดา ระดังทอง	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
๓๘	นางสาวสุพร แสนกล้า	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	งบบุคลากร งป อบต.
	<b>กองการสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>											
๓๙	นางสาวแสงแข กิ่งแก้ว	ปริญญาตรี คุรุศาสตร์บัณฑิต (สังคมศึกษา)	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๓,๕๕๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๙,๑๖๐
๔๐	นางสาวญาทาวี ขมบุญ	ปริญญาตรี คุรุศาสตร์บัณฑิต (การประถมศึกษา)	๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๕๒,๖๐๐ (๒๓,๖๘๐X๑๒)	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๔๑	นายสรศักดิ์ รสหอม	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬา)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๓๗,๔๘๐ (๑๙,๗๙๐X๑๒)	-	-	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธี ก็ได้เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามกรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ต ที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชนและประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัล



ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ตามแนวทางข้างต้นที่กล่าวมานั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

๑. การบริหารโครงการ
๒. การให้บริการ
๓. การวิจัย
๔. ทักษะการติดต่อสื่อสาร
๕. การเขียนหนังสือราชการ
๖. การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ด้านการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้นในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม
๖. การเขียนหนังสือราชการ
๗. การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยนำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล มาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจรรยาบรรณเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)
- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จรรยาบรรณของนักรการเมืองท้องถิ่น



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตรและพระบรม ราโชวาท

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม และโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ ข้าราชการทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูล ข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรม และโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคม อาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างกรรมมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐาน ทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการ ติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

#### ๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือ ๑ หลักสูตร

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อ เพื่อปรับวิสัยทัศน์และเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารองค์กร

๑.๔ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือ ๑ หลักสูตร

๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน

๒.๓ การจัดหาเครื่องเครื่องใช้ให้เพียงพอ

#### ๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่

๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานกันทำ เพื่อให้มีความรู้

เบื้องต้นและประสบการณ์ในงานหลาย ๆ ด้าน



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ มาตรา ๖ มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๒ ประกอบกับประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๕๖ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการท างานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ทำให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเองต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ การส่วนท้องถิ่นรวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

ข้อ ๒ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้



## หมวด ๒

## มาตรฐานจริยธรรม

## ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก  
สำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณสภาสีงามสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ห่มเทศาภิบาล ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน





ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ต้องปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ /พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่ และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรม จรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

### ส่วนที่ ๓

#### จรรยาวิชาชีพ (ถ้ามี)

ข้อ ๑๕ ข้อบัญญัติจรรยาบรรณทางบุคลากรที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

๑) บทบัญญัติจรรยาทางวิชาชีพวิศวกรรมฯ ดังนี้

- (๑) ไม่กระทำการใดๆ อันอาจนำมาซึ่งความเสียหายเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ
- (๒) ต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถูกต้องตามหลักปฏิบัติและวิชาการ
- (๓) ต้องประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- (๔) ไม่ใช้อำนาจหน้าที่โดยไม่ชอบธรรมหรือใช้อิทธิพลหรือให้ผลประโยชน์แก่บุคคลใด เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับหรือไม่ได้รับงาน
- (๕) ไม่เรียกรับ หรือยอมรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อย่างใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ จากผู้รับเหมาหรือบุคคลใดซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่กับผู้ว่าจ้าง
- (๖) ไม่โฆษณาหรือยอมให้ผู้อื่นโฆษณา ซึ่งการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมเกินความเป็นจริง

- (๗) ไม่ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมเกินความสามารถที่ตนเองจะกระทำได้
- (๘) ไม่ละทิ้งงานที่ได้รับทำโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (๙) ไม่ลงลายมือชื่อเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม ในงานที่ตนเองไม่ได้รับทำตรวจสอบหรือควบคุมด้วยตนเอง

- (๑๐) ไม่เปิดเผยความลับของงานที่ได้รับทำ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากผู้ว่าจ้าง
- (๑๑) ไม่แย่งงานจากผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่น
- (๑๒) ไม่รับทำงานหรือตรวจสอบงานขึ้นเดียวกันกับที่ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่นทำอยู่ เว้นแต่เป็นการทำงานหรือตรวจสอบตามหน้าที่หรือแจ้งให้ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่นนั้นทราบล่วงหน้าแล้ว



(๑๓) ไม่รับดำเนินงานขึ้นเดียวกันให้แก่ผู้ว่าจ้างรายอื่น เพื่อการแข่งขันราคา เว้นแต่ได้แจ้งให้ผู้ว่าจ้างรายแรกทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร หรือได้ ได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ว่าจ้างรายแรก และได้แจ้งให้ผู้ว่าจ้างรายอื่นนั้นทราบล่วงหน้าแล้ว

(๑๔) ไม่ใช่หรือคัดลอกแบบ รูป แผนผัง หรือเอกสาร ที่เกี่ยวกับงานของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่น เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่น นั้น

(๑๕) ไม่กระทำการใดๆ โดยจงใจให้เป็นที่เสื่อมเสียแก่ชื่อเสียงหรืองานของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่น

๒) บทบัญญัติ จรรยาบรรณวิชาชีพครู ดังนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อที่ ๑ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

๒. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อที่ ๒ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

๓. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อที่ ๓ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

ข้อที่ ๔ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อที่ ๕ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

ข้อที่ ๖ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

ข้อที่ ๗ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

๔. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ข้อที่ ๘ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

๕. จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อที่ ๙ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข



## หมวด ๓

## กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

## ส่วนที่ ๑

## กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักงานปลัดมีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่ เป็นแบบอย่างที่ดี และ ติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผล ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรือ อาจดำเนินการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายหรือ ตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างตรงไปตรงมามีให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณี que เห็นว่านายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลศรีภูมิหรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามสมควร อาจยื่นเรื่อง โดยไม่ต้องผ่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดิน ก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่ เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อความแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการ สอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการ จริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด อบต.

(๗) อื่นๆตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๑๖ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้

เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การ บริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลศรีภูมิ จำนวนสองคน



(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อ และคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัด อบต. เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจ แต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยาหรือในกรณีที่ มีการ อุทธรณ์ การลงโทษ ผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายใน เก้าสิบวัน นับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ จริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็น เรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดิน มอบหมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้ บังคับ

## ส่วนที่ ๒

### ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวล จริยธรรม ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม



ข้อ ๒๐ การประพฤติกปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้วไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามี การฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

#### หมวด ๔

#### ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติกปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่ เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเอง หรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษ ตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป



**ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ**

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างหรือพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ จะพึงปฏิบัติ
๒. หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม
๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างหรือพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ จะพึงปฏิบัติ หน้าที่ราชการด้วยความอดสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลัง และความสามารถ
๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างหรือพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ จะพึงปฏิบัติ ต่อบุคคลผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่น แกล้งกัน
๕. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างหรือพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ พึงปฏิบัติ หน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๖. พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างหรือพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ พึงพัฒนา ทักษะความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๗. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างหรือพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวกร ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ เกี่ยวกับหน้าที่ ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชน ผู้ติดต่อราชการ

**หมายเหตุ**

๑. ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ได้แก่
  - ๑.๑ จรรยาบรรณต่อตนเอง
  - ๑.๒ จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา
  - ๑.๓ จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน
  - ๑.๔ จรรยาบรรณต่อประชาชน
๒. ปฏิบัติงานตามคุณธรรมของพุทธศาสนา เช่น อิทธิบาท ๔, สังฆะวัตถุ ๔, ธรรมโลกบาล, สัมปยุตธรรม ๗, ทศพิธราชธรรม เป็นต้น
๓. ปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล ในเรื่องการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาธิบาล) ได้แก่ ความถูกต้อง ตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ประชาชนมีส่วนร่วม ประหยัดและความ คุ้มค่า





ค่านิยมหลัก (Core Value) ของมาตรฐานจริยธรรม  
สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

\*\*\*\*\*



# ภาคผนวก







คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ  
ที่ ๕๖๐ /๒๕๖๓

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

\*\*\*\*\*

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ จะดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์กำหนด

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

- |                                |  |                     |
|--------------------------------|--|---------------------|
| ๑. นายชลอ ชิงชัยชนะ            | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ                             | ประธานกรรมการ       |
| ๒. นายไพฑูลย์ ปัญญาเดชาพันธ์   | รองปลัด อบต. รักษาการแทน<br>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ | กรรมการ             |
| ๓. นางวัชฉันทน์ วิโรจน์รัตนกุล | ผู้อำนวยการกองคลัง   | กรรมการ             |
| ๔. นายยุทธนา ชัยชุมพล          | นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาการแทน<br>ผู้อำนวยการกองช่าง        | กรรมการ             |
| ๕. นางสาวชลธิชา ปราภรณ์        | ผู้อำนวยการกองการศึกษา                                       | กรรมการ             |
| ๖. นางสาวแสงแข กิ่งแก้ว        | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม                                 | กรรมการ             |
| ๗. นางสาวม่องศรี คะรานรัมย์    | หัวหน้าสำนักปลัด อบต.  | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นางสาวพิชามณูญ์ พลงาม       | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                                     | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้ผู้มีรายชื่อที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการดังกล่าวนี้ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพงานและปริมาณของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามแนวทางของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชลอ ชิงชัยชนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สป. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ โทร. ๐ ๔๕๖๖ ๖๑๑๒

ที่ บร. ๔๕๖๐๑/๕๒๙

วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ที่ ๔๖๐/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าว

ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ และขอให้คณะกรรมการฯ เตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการก่อนวันประชุมด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว



(นายชลอ ชิงชัยชนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ  
ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ

### สำเนาแจกจ่าย

๑. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ
๒. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๗. นักทรัพยากรบุคคล
๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

บันทึกรายงานการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายชลอ ชิงชัยชนะ	ประธานกรรมการ	ชลอ ชิงชัยชนะ	นายก อบต.ศรีภูมิ
๒	นายไพฑูลย์ ปัญญาเดชาชนนท์	กรรมการ	ไพฑูลย์ ปัญญาเดชาชนนท์	รองปลัด อบต. รักษาการแทน ปลัด อบต.ศรีภูมิ
๓	นางวิชรัตน์ วิโรจน์รัตนกุล	กรรมการ	วิชรัตน์ วิโรจน์รัตนกุล	ผู้อำนวยการกองคลัง
๔	นายยุทธนา ชัยชุมพล	กรรมการ	ยุทธนา ชัยชุมพล	นายช่างโยธา รักษาการแทน ผอ.กองช่าง
๕	นางสาวชลธิชา ปราบรัมย์	กรรมการ	ชลธิชา ปราบรัมย์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๖	นางสาวแสงแข กิ่งแก้ว	กรรมการ	แสงแข กิ่งแก้ว	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๗	นางสาวผ่องศรี คะรานรัมย์	กรรมการ/เลขานุการ	ผ่องศรี คะรานรัมย์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
๘	นางสาวพิชามญชุ์ พลงาม	ผู้ช่วยเลขานุการ	พิชามญชุ์ พลงาม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ  
(นายชลอ ชิงชัยชนะ)

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ที่ ๔๖๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีรายชื่อและตำแหน่งดังนี้

๑. นายชลอ ชิงชัยชนะ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ประธานกรรมการ
๒. นายไพฑูลย์ ปัญญาเดชาชนนท์ รองปลัด อบต. รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ กรรมการ
๓. นางวิชรัตน์ วิโรจน์รัตนกุล ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๔. นายยุทธนา ชัยชุมพล นายช่างโยธา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๕. นางสาวชลธิชา ปราบรัมย์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ
๖. นางสาวแสงแข กิ่งแก้ว ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ
๗. นางสาวผ่องศรี คะรานรัมย์ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวพิชามญชุ์ พลงาม นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้ผู้มีรายชื่อที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการดังกล่าวนี้ จัดทำร่างแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพงานและปริมาณของ ส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามแนวทางของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเสนอต่อคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดไว้ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้พิจารณากันต่อไป

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา  
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

(นายชโล ชิงชัยชนะ)

การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ กระบวนการที่มา ในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือกตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่ม โดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณาเพิ่มหรือยุบ ตำแหน่งนั้น ให้เลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขานุการ

(น.ส.พิชามญณ์ พลงาม)

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการ พิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่งเราจะ ยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณา จากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปี ที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้ว โดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลังค่ะ ในการเสนอ ยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควร ให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณา โดยเรียงลำดับจากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด อบต., กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษาฯ และกองการสวัสดิการสังคม โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนราชการตามลำดับเสนอต่อที่ประชุมด้วยค่ะ ซึ่งปัจจุบันปีงบประมาณ ๒๕๖๓ สัดส่วน

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ร้อยละ ๓๐.๘๐ จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่จะเพิ่มตำแหน่ง พิจารณาล้างงบประมาณ และค่าร้อยละดังกล่าวด้วยค้ำ ส่วนค่างานที่ประธานกรรมการฯ ให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว

ประธานกรรมการ  
(นายชลอ ชิงชัยชนะ)

- สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขานุการได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่สำนักปลัด อบต., กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา และกองการสวัสดิการสังคม เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการ ได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งาน ในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากรเป็นหลัก เชิญหัวหน้าส่วนราชการชี้แจงครับ

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.  
(น.ส.ผ่องศรี คะรานรัมย์)

- สำหรับปริมาณงานและความต้องการของ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สรุปลได้ ๑๓.๗๐ คน (ตามเอกสารวิเคราะห์ค่างานของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) ซึ่งเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบันนั้น ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนปริมาณที่เพิ่มขึ้น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๑ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

๒. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

๔. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๔. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา

๗. ภารโรง (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา

๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน) จำนวน ๑ อัตรา

๙. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล) จำนวน ๑ อัตรา

๑๐. พนักงานจ้างตามภารกิจ (พนักงานขับรถยนต์) จำนวน ๑ อัตรา

๑๑. พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) จำนวน ๒ อัตรา

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางสาวผ่องศรี คะรานรัมย์	ปริญญาโท	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	
๒	นางสาววิไลดา คະขุนรัมย์	ปริญญาโท	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
๓	นางสาวพิชามณูญ์ พลงาม	ปริญญาโท	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๔	นางสาวเพชรไพลิน โฆษิตธนสาร	ปริญญาตรี	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	
๕	จำเอนสุพรรณ นันบุญ	ปริญญาตรี	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	
๖	นายวิษณุ พินิจรัมย์	ม.๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ลจ.ประจำ
๗	นายศักดิ์สิทธิ์ เพื่อนรัมย์	ม.๖	ภารโรง	ลจ.ประจำ
๘	นางสาวสุมาลี ขวัญศิริวิไลย์	ปริญญาตรี	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๙	นางศศิประภา พวงยอด	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	
๑๐	นายชานน พินิจรัมย์	ม.๖	พนักงานขับรถยนต์	
๑๑	นายเด่น พะนิรัมย์	ม.๖	คนงานทั่วไป	
๑๒	-	-	คนงานทั่วไป	ว่าง

- ปัจจุบันสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนของพนักงานจ้าง มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งคนงานทั่วไป และในส่วนของกรับเพิ่มตำแหน่งอื่นนั้น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ทั้งนี้ในการทำงานในสำนักปลัด อบต. ยังสามารถขับเคลื่อนไปได้ จึงยังไม่ขอปรับเพิ่มอัตรากำลังการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้

ประธานกรรมการ  
(นายชลอ ชิงชัยชนะ)

- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ได้วิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งจำนวนบุคลากรที่ต้องการ ในส่วนของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ผมขอมติที่ประชุมในการกำหนด ตำแหน่งของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือกรรมการท่านใดมีความเห็นเป็นอย่างอื่นสมควรปรับลด หรือปรับเพิ่ม เชิญครับ

มติที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ตามที่เสนอมา

ประธานกรรมการ  
(นายชลอ ชิงชัยชนะ)

- ลำดับต่อไปเชิญกองคลังทางกรวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือ หรือลด จำนวนบุคลากรในกองคลัง เชิญครับ

ผอ.กองคลัง

(นางวัชพันธ์ วิโรจน์รัตนกุล) สำหรับปริมาณงานและความต้องการบุคลากรของกองคลัง สรุปได้ ๗.๔๓ คน (ตามเอกสารวิเคราะห์ค่างานของกองคลัง) ซึ่งเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบัน ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนปริมาณที่เพิ่มขึ้น

- กองคลัง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา  
 ๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา  
 ๒. เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา  
 ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ) จำนวน ๑ อัตรา  
 ๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี) จำนวน ๑ อัตรา

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางวิชนันท์ วิโรจน์รัตนกุล	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๒	นางนิรชา อินทรสดี	ปริญญาตรี	นักวิชาการเงินและบัญชี	
๓	-ว่าง-	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ขอใช้บัญชี กสธ.
๔	-ว่าง-	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขอใช้บัญชี กสธ.
๕	นางสาวพัชรี อยู่สุข	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	
๖	นางสาวสุภาทิพย์ กิ่งแก้ว	ปวช.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	

- กองคลัง มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ ตำแหน่ง มีนครรอง ๒ ตำแหน่ง และยังมีว่างอยู่ ๒ ตำแหน่งได้แก่ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน และได้ร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบให้ ดังนั้นแล้วตำแหน่งดังกล่าว กองคลังจึงยังคงตำแหน่งไว้ และบรรจุเงินเดือนไว้ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ด้วยค่ะ เราไม่สามารถที่จะยุบ หรือยกเลิกตำแหน่งได้ ต้องรอรอบๆ ดำเนินการจัดสอบแข่งขันอย่างเดียวค่ะ สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ มี ๒ ตำแหน่ง ซึ่งพนักงานจ้างทั้งสองรายได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างดี และเหมาะสมกับปริมาณงานแล้วจึงมีความจำเป็นที่นครคงไว้เช่นกัน

- การปรับลดตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งในกองคลัง ปัจจุบันตำแหน่งที่มีและตำแหน่งว่างรอการมาบรรจุแต่งตั้ง จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีกค่ะ แต่ทั้งนี้ในการทำงานในกองคลัง ยังสามารถขับเคลื่อนไปได้จึงยังไม่ขอปรับเพิ่มอัตรากำลึงในการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ในครั้งนี้

ประธานกรรมการ  
(นายชลอ ชิงชัยชนะ)

- ผู้อำนวยการกองคลัง ได้วิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งจำนวนบุคลากรที่ต้องการ ในส่วนของกองคลังแล้ว ผมขอมติที่ประชุมในการกำหนดตำแหน่งของกองคลัง หรือกรรมการท่านใดมีความเห็นเป็นอย่างอื่นสมควรปรับลดหรือปรับเพิ่ม เชิญครับ

มติที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ตามที่เสนอมา

ประธานกรรมการ  
(นายชลอ ชิงชัยชนะ)

- ลำดับต่อไปเชิญกองช่าง วิเคราะห์ค่างานและการกำหนดตำแหน่งการเพิ่มหรือหรือลด จำนวนบุคลากรในกองช่าง เชิญครับ

กองช่าง  
(นายยุทธนา ชัยชุมพล)

สำหรับปริมาณงานและความต้องการของ กองช่าง สรุปได้ ๔.๕๘ คน ซึ่งเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบันนั้น ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนปริมาณที่เพิ่มขึ้น (ตามเอกสารวิเคราะห์ค่างานของกองช่าง)

- กองช่าง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา โดยมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
๒. นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	-ว่าง-	-	ผู้อำนวยการกองช่าง	ก.อบต. ดำเนินการสรรหา
๒	นายยุทธนา ชัยชุมพล	ปริญญาตรี	นายช่างโยธา	
๓	-ว่าง-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	

- ปัจจุบันกองช่าง มีผู้ปฏิบัติงานเพียง ๑ ตำแหน่ง คือ นายช่างโยธาซึ่งมีปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติเป็นจำนวนมาก

- กองช่างตอนนี้ มีตำแหน่งว่าง ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่างระดับต้น ซึ่งเป็นตำแหน่งนักบริหารเป็นตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างมานาน ๑๐๐๐ ได้แจ้งรับโอนฯ แต่ไม่บุคลากรโอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ดำเนินการรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง เพื่อให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาให้แล้ว ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ทำเรื่องขอโอนย้ายไปองค์กรปกครองส่วนอื่น ยังไม่มีคนขอโอน (ย้าย) มาทดแทนอัตราที่ว่าง และบรรจุเงินเดือนไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้ง ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนั้นแล้วในส่วนของการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือกำหนดลดตอนนี้ยังไม่มี คงต้องฝากงานบุคคลไว้ คงต้องดำเนินการหาคนมาทดแทนอย่างเร่งด่วน เพราะงานกองช่างของเรามีปริมาณมากครับ

**ประธานกรรมการ**  
(นายชโล ชิงชัยชนะ)

- นายช่างโยธา รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง ได้วิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งจำนวนบุคลากรที่ต้องการในส่วนของกองช่างแล้ว ผมขอมติที่ประชุมในการกำหนดตำแหน่งของกองช่างหรือกรรมการท่านใดมีความเห็นเป็นอย่างอื่นสมควรปรับลดหรือปรับเพิ่ม เชิญครับ

**มติที่ประชุม**

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ตามที่เสนอมา

**ประธานกรรมการ**  
(นายชโล ชิงชัยชนะ)

- ลำดับต่อไปเชิญผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม วิเคราะห์ค่างานการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือหรือลดจำนวนบุคลากรในกองการศึกษาฯ เชิญครับ

**ผอ.กองการศึกษา**  
(น.ส.ชลธิชา ปราบริรัมย์)

- สำหรับปริมาณงานและความต้องการของ กองช่าง สรุปได้ ๙.๓๓ คน (ตามเอกสารวิเคราะห์ค่างานของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันมีตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทั้งสิ้น ๖ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๒. พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๙ อัตรา



๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ตำแหน่ง ๕ อัตรา  
มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา
๓. ครู จำนวน ๓ อัตรา
๔. ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๔ อัตรา
๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา) จำนวน ๑ อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก) (ทักษะ) จำนวน ๔ อัตรา

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางสาชลทิชา ปราบรัมย์	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๒	นางโสภิต เสียมราช	ปริญญาโท		
๓	นางสาวปัญจมาภรณ์ ทองยอน	ปริญญาโท		
๔	นางสาวอุไรวรรณ เพื่อนรัมย์	ปริญญาตรี		
๕	-	-	ครู	เงินอุดหนุนฯ
๖	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
๗	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
๘	-	ครูผู้ดูแลเด็ก		
๙	-	ครูผู้ดูแลเด็ก		
๑๐	-	ครูผู้ดูแลเด็ก		
๑๑	นางสาวยุพิน เข้มดี	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	
๑๒	นางสาวกชพร พิศกลาง	ปริญญาตรี		
๑๓	นางวนิดา ระฆังทอง	ปริญญาตรี		
๑๔	นางสาวเพ็ญแข คำนัน	ปริญญาตรี		
๑๕	นางสาวสุพสร แสนกล้า	ปริญญาตรี		
			ผู้ดูแลเด็ก	ตามภารกิจ (ทักษะ) เงินอุดหนุน

- การคิดตามอัตราส่วน ครูต่อเด็กนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. ศรีภูมิ ดังนี้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนครู (อัตรา)	จำนวนผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (อัตรา)	จำนวนเด็ก (คน)	คิดอัตราส่วน ครู:เด็กนักเรียน	หมายเหตุ
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดศรีภูมิวนาราม	๒	๑	๒๔	๑ : ๘	
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดประชาศรีทธารธรรม	๑	๓	๒๙	๑ : ๗	
ค่าเฉลี่ย ๒ ศูนย์ฯ	๓	๔	๕๓	๑ : ๘	

- การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครู อบต. ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อบต. ดังนี้
  ๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๑ ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัย ต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑ : ๑๐ และหากมีเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไปให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

๑.๒ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท.๐๘๑๖.๔/ว ๑๗๔๓ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง มาตรการในการเปิดสถานศึกษาาระดับปฐมวัยสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โรงเรียนจัดการศึกษาปฐมวัยและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๓ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ข้อ ๒ ด้านบุคลากร (๒.๑) การกำหนดสัดส่วนครู/ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก ต่อ เด็กเล็ก เป็น ๑.๕ หรือ หากไม่สามารถดำเนินการได้ กำหนดไว้เป็นอย่างน้อยไม่เกิน ๑:๑๐

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีภูมิวนาราม มีเด็กปฐมวัยจำนวน ๒๔ คน

- ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๑ อัตรา

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดประชาศรัทธาธรรมมีเด็กปฐมวัยจำนวน ๒๙ คน มีอัตรากำลังพนักงานครู ดังนี้

- ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๓ อัตรา

ซึ่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีเดิมได้กำหนดตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็กเพื่อรองรับการจัดสรรตำแหน่งและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๔ อัตรา เนื่องจากสัดส่วนระหว่างครูผู้ดูแลเด็กและเด็กนักเรียน ไม่เพียงพอต้องปรับลดจำนวนครูผู้ดูแลเด็กจำนวน ๓ อัตรา แล้วสามารถปรับลดตำแหน่งได้ในคราวต่อไปค่ะ

- ในส่วนของความต้องการกำลังคน ในกองการศึกษา ตอนนี้ มีตำแหน่ง ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเมื่อได้รับจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และค่าตอบแทนได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล จึงต้องคงตำแหน่งดังกล่าวในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่งครูและพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ที่มีคนครองได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เช่นเดียวกัน

ประธานกรรมการ  
(นายชลอ ชิงชัยชนะ)

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ได้วิเคราะห์และกำหนดค่างานตำแหน่งจำนวนบุคลากรที่ต้องการในส่วนของการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผมขอมติที่ประชุมในการกำหนดตำแหน่งของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หรือกรรมการท่านใด มีความเห็นเป็นอย่างอื่นสมควรปรับลดหรือปรับเพิ่ม เชิญครับ

มติที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ตามที่เสนอมา

ประธานกรรมการ  
(นายชลอ ชิงชัยชนะ)

- ลำดับต่อไปเชิญผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม วิเคราะห์ค่างาน การกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรในกองการศึกษาฯ เชิญครับ

ผอ.กองสวัสดิการสังคม  
(น.ส.แสงแข กิ่งแก้ว)

- ในส่วนของกองสวัสดิการสังคม ปัจจุบันมีตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา โดยแบ่งออกเป็นโดยแบ่งออกเป็น

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญกร จำนวน ๑ อัตรา

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน) จำนวน ๑ อัตรา

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางสาวแสงแข กิ่งแก้ว	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	
๒	นางสาวญาติาวี ชมบุญ	ปริญญาตรี	นักพัฒนาชุมชน	
๓	นายสรศักดิ์ รสหอม	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	

- สำหรับปริมาณงานและความต้องการของ กองสวัสดิการสังคมสรุปได้ ..... คน (ตามเอกสารวิเคราะห์ค่างานของกองสวัสดิการสังคม) ซึ่งเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีอยู่ปัจจุบันนั้น ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนปริมาณที่เพิ่มขึ้น แต่ทั้งนี้ในการทำงานในกองสวัสดิการสังคม ยังสามารถขับเคลื่อนไปได้ จึงยังไม่ขอปรับเพิ่มอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้

- กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดให้มีการสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี การสำรวจและการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน การให้คำแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม การดำเนินงานของศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน การสงเคราะห์เด็ก เยาวชน ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาสในสังคม ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่

ได้รับมอบหมาย ซึ่งปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติงาน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ในส่วนของการปรับ  
เพิ่มตำแหน่งอื่น หรือปรับตำแหน่งลดนั้น กองการสวัสดิการสังคม ไม่ขอกำหนด  
ตำแหน่งเพิ่ม หรือปรับลด เช่นกันค่ะ

ประธานกรรมการ  
(นายชลอ ชิงชัยชนะ)

เลขานุการ  
(น.ส.พิชามญญ์ พลงาม)

ผมขอให้เลขานุการสรุปข้อมูลการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เพื่อจะได้มีมติคณะกรรมการฯ ในการจัดทำร่างแผนดังกล่าว

- ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลศรีภูมิ รายละเอียดดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล (มีนครอง) จำนวน ๑๒ คน
  - พนักงานส่วนตำบล (กรอบเต็มว่าง) จำนวน ๕ คน
  - พนักงานส่วนตำบล (เพิ่มใหม่) จำนวน - คน
  - ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ คน
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครอง) จำนวน ๗ คน
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ (ไม่มีนครอง) จำนวน ๗ คน
  - พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครอง) จำนวน ๑ คน
  - พนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีนครอง) จำนวน ๑ คน
  - พนักงานครู อบรม., ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน) จำนวน ๑๓ คน
- รวมบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๔๑ คน

งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๒๘,๔๗๐,๐๐๐	๒๘,๔๗๐,๐๐๐	๘,๗๗๔,๑๐๐	๙,๐๗๑,๙๔๐
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคล ทั้งสิ้น	๑,๒๗๒,๓๐๓	๑,๓๑๖,๑๑๕	๑,๓๖๐,๗๙๑
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคล ทั้งสิ้น	๙,๗๕๔,๓๒๓	๑๐,๐๙๐,๒๑๕	๑๐,๔๓๒,๗๓๑
คิดเป็นร้อยละ ๔๐	๓๒.๖๓	๓๒.๑๕	๓๑.๖๖

- งบประมาณตามข้อบัญญัติรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๒๘,๔๗๐,๐๐๐ บาท  
การตั้งงบประมาณประจำปีให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่าย  
ประจำปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณ  
ที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่มขึ้น ๕% เป็นดังนี้

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ = ๒๙,๘๙๓,๕๐๐ บาท = ๓๒.๖๓%
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ = ๓๑,๓๘๘,๑๑๕ บาท = ๓๒.๑๕%
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ = ๓๒,๙๕๗,๕๘๔ บาท = ๓๑.๖๖%

ประธานกรรมการ  
(นายชลอ ชิงชัยชนะ)

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

ประธานกรรมการ  
(นายชลอ ชิงชัยชนะ)

ปิดการประชุม

- ขอมติที่ประชุมเกี่ยวกับร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ครับ

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

เรื่องอื่นๆ

- มีกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอะไรเกี่ยวกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อีกหรือไม่  
ถ้ามีเชิญเสนอครับ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวพิชามญชุ์ พलगาม)

เลขานุการคณะกรรมการฯ

(ลงชื่อ)

(นายไพฑลย์ ปัญญาเดชาเนนท์)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

นายชลอ ชิงชัยชนะ)

ประธานกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
๑	งานบริหารงานทั่วไป				
๑.๑	งานสารบรรณ	๓,๒๐๐	๖๐	๑๙๒,๐๐๐	๒.๓๒
๑.๒	งานบริหารงานบุคคล	๒๕๐	๓๖๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๙
๑.๓	งานกิจการสภา	๓๐	๑,๐๘๐	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
๑.๔	งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร	๒๐๐	๓๖๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗
๑.๕	งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	๒๐	๓๖๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๑.๖	งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด	๓๐๐	๑,๐๘๐	๓๒๔,๐๐๐	๓.๙๑
	รวม	๔,๐๐๐	๓,๓๐๐	๗๑๗,๖๐๐	๘.๖๗
๒	งานนโยบายและแผน				
๒.๑	งานนโยบายและแผน	๒	๑,๐๘๐	๑๒,๙๖๐	๐.๑๖
๒.๒	งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล	๒	๕,๔๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๒.๓	งานวิชาการ	๖	๕,๔๐๐	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
๒.๔	งานงบประมาณ	๖๐	๑,๐๘๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
๒.๕	งานประชาสัมพันธ์	๘๐	๓๖๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
	รวม	๑๓๐	๑๒,๙๖๐	๑๔๙,๗๖๐	๑.๘๑
๓	งานกฎหมายและคดี				
๓.๑	งานกฎหมายและคดี	๔	๙,๖๐๐	๓๘,๔๐๐	๐.๔๖
๓.๒	งานร้องเรียน ร้องทุกข์ อุทธรณ์	๓๐	๑,๑๓๐	๓๓,๙๐๐	๐.๔๑
	รวม	๓๔	๑๐,๗๓๐	๗๒,๓๐๐	๐.๘๗
๔	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
๔.๑	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๕๐	๔๖๐	๖๙,๐๐๐	๐.๘๓
๔.๒	งานสนับสนุนกิจกรรม อปพร.	๑	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๔.๓	งานรักษาความสงบเรียบร้อย	๔๖	๗๒๐	๓๓,๑๒๐	๐.๔๐
	รวม	๑๙๗	๔,๗๘๐	๑๐๕,๗๒๐	๑.๒๗
๕	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
๕.๑	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๒	๑๐,๘๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๕.๒	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑๓	๓๖๐	๔,๖๘๐	๐.๐๖
๕.๓	งานรักษาความสะอาด	๑๔	๒,๕๒๐	๓๕,๒๘๐	๐.๔๓
๕.๔	งานควบคุมโรค	๒	๑๔,๖๘๐	๒๙,๓๖๐	๐.๑๑
	รวม	๓๑	๒๘,๓๖๐	๙๐,๙๒๐	๐.๘๖
๖	งานส่งเสริมการเกษตร				
๖.๑	งานส่งเสริมการเกษตร	๑๓	๗๒๐	๙,๓๖๐	๐.๑๑
๖.๒	งานส่งเสริมปศุสัตว์	๑๓	๗๒๐	๙,๓๖๐	๐.๑๑
	รวม	๒๖	๑,๔๔๐	๑๘,๗๒๐	๐.๒๒
	รวมอัตรากำลังสำนักปลัด อบต. ทั้งสิ้น	๔,๔๑๘	๖๑,๕๗๐	๑,๒๑๕,๐๒๐	๑๓.๗๐

กองคลัง

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
๑	งานการเงิน				
๑.๑	งานการเงิน	๑๓	๑๒๐	๑,๕๖๐	๐.๐๒
๑.๒	งานรับ - เบิกจ่ายเงิน	๑,๐๐๐	๑๒๐	๑๒๐,๐๐๐	๑.๔๕
๑.๓	งานเก็บรักษาเงิน	๒๐๐	๑๒๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
๑.๔	งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๑,๐๐๐	๑๒๐	๑๒๐,๐๐๐	๑.๔๕
	รวม	๒,๒๑๓	๔๘๐	๒๖๕,๕๖๐	๓.๒๑
๒	งานบัญชี				
๒.๑	งานการบัญชี	๑๖	๑๒๐	๖๐,๐๐๐	๐.๐๑
๒.๒	งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน	๑,๐๐๐	๖๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
๒.๓	งานงบการเงินและงบทดลอง	๑๓	๖๐	๗๘๐	๐.๐๑
๒.๔	งานแสดงฐานะทางการเงิน	๔	๑๘๐	๗๒๐	๐.๐๑
	รวม	๑,๐๒๓	๔๒๐	๖๒,๕๐๐	๐.๗๕
๓	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้				
๓.๑	งานพัฒนารายได้	๒๐	๑๒๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓
๓.๒	งานภาษี ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า	๑,๒๐๐	๑๒๐	๑๔๔,๐๐๐	๐.๙๗
๓.๓	งานแผนที่ภาษี	๔	๑๘๐	๗๒๐	๐.๐๑
	รวม	๑,๒๒๔	๔๒๐	๑๔๗,๑๒๐	๑.๐๑
๔	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ				
๔.๑	งานพัสดุ	๓๕๐	๓๖๐	๑๒๖,๐๐๐	๑.๕๒
๔.๒	งานทะเบียนทรัพย์สิน	๔๐	๓๖๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
	รวม	๓๙๐	๗๒๐	๑๔๐,๔๐๐	๑.๗๐
	รวมอัตรากำลังกองคลังทั้งสิ้น	๔,๘๕๐	๒,๐๔๐	๖๑๕,๓๐๐	๗.๔๓

กองช่าง

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
๑	งานก่อสร้าง				
๑.๑	งานก่อสร้างบูรณะถนน,สะพาน ฯลฯ	๒๕	๔,๕๐๐	๑๓๕,๐๐๐	๑.๖๓
	รวม	๒๕	๔,๕๐๐	๑๓๕,๐๐๐	๑.๖๓
๒	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๔๐	๒,๕๒๐	๑๐๐,๘๐๐	๑.๒๒
๒.๑	งานประเมินราคา	๖๐	๑๘๐	๑๘,๐๐๐	๐.๑๓
๒.๒	งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	๑๕	๒,๕๒๐	๓๗,๘๐๐	๐.๔๖
๒.๓	งานออกแบบและบริการข้อมูล	๕๐	๑๒๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
	รวม	๑๒๕	๒,๘๒๐	๖๑,๘๐๐	๓.๕๑
๓	งานผังเมือง				
๓.๑	งานสำรวจและแผนที่	๑	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๓.๒	งานวางผังพัฒนาเมือง	-	-	-	-
๓.๓	งานควบคุมทางผังเมือง	-	-	-	-
	รวม	๑	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๔	งานสาธารณสุขปโภค				
๔.๑	งานสาธารณสุขปโภค	๑๓๐	๖๐๐	๗๘,๐๐๐	๐.๙๔
	รวม	๑๓๐	๖๐๐	๗๘,๐๐๐	๐.๙๔
	รวมอัตรากำลังกองช่างทั้งสิ้น	๒๘๑	๑๘,๗๒๐	๒๘๕,๖๐๐	๔.๕๘





กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
๑	งานบริหารการศึกษา				
๑.๑	งานบริหารทั่วไป	๒๐๓	๙๐	๑๘,๒๗๐	๐.๒๒
๑.๒	งานแผนและวิชาการ	๘๕๖	๖๐	๕๑,๓๖๐	๐.๖๒
๑.๓	งานการศึกษาปฐมวัย	๙๖	๑,๔๔๐	๑๓๘,๒๔๐	๑.๖๒
๑.๔	งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	-	-	-	-
	รวม	๑,๑๕๕	๑,๕๙๐	๒๐๗,๘๗๐	๒.๕๖
๒	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
๒.๑	งานประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม	๓	๙๖๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓
๒.๒	งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน	๓	๙๖๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓
๒.๓	งานการศึกษานอกระบบ	๒	๖๔๐	๑,๒๘๐	๐.๐๑
๒.๔	งานกีฬาและนันทนาการ	๓	๑,๔๔๐	๔,๓๒๐	๐.๐๕
	รวม	๑๑	๔,๐๐๐	๑๑,๓๖๐	๐.๑๒
๓	งานกิจการโรงเรียน				
๓.๑	งานข้อมูล	๑๐๖	๑๘๐	๑๙,๐๘๐	๐.๒๓
๓.๒	งานประสานกิจกรรม	๔๒	๓๐	๑,๒๖๐	๐.๐๒
๓.๓	งานส่งเสริมการศึกษา	๙๘๖	๔๑๐	๔๐๔,๒๖๐	๔.๘๘
๓.๔	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๙๖	๑,๔๔๐	๑๓๘,๒๔๐	๑.๖๒
	รวม	๑,๒๓๐	๒,๐๖๐	๕๖๒,๘๘๐	๖.๗๓
	รวมอัตรากำลังกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมทั้งสิ้น	๒,๓๘๖	๗,๖๕๐	๗๘๒,๐๗๐	๙.๓๓

กองสวัสดิการสังคม

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
๑	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน				
๑.๑	งานฝึกอบรมพัฒนาการ	-	-	-	-
๑.๒	งานศูนย์เยาวชน	-	-	-	-
๑.๓	งานกีฬา	-	-	-	-
๑.๔	งานศูนย์วัฒนธรรม	-	-	-	-
	รวม				
๒.	งานสังคมสงเคราะห์				
๒.๑	งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและคนพิการ	๑,๙๕๓	๔๕	๘๗,๘๘๕	๑.๐๖
๒.๒	งานข้อมูล	๑,๕๖๐	๓๐	๔๖,๘๐๐	๐.๕๗
๒.๓	งานสุขศึกษา	๑,๙๕๓	๔๕	๘๗,๘๘๕	๑.๐๖
	รวม	๕,๔๖๖	๑๒๐	๒๒๒,๕๗๐	๒.๖๙
๓.	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี				
๓.๑	งานฝึกอบรม	๕	๑,๔๔๐	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
๔.๑	งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม	๗	๒๘๐	๑,๙๖๐	๐.๐๒
๔.๒	งานดำเนินการส่งเสริมอาชีพ	๗	๙๖๐	๑,๙๒๐	๐.๐๒
	รวม	๑๗	๒,๖๘๐	๑๕,๔๐๐	๐.๑๘
	รวมอัตรากำลังกองสวัสดิการสังคมทั้งสิ้น	๕,๔๘๓	๒,๘๐๐	๒๓๗,๙๗๐	๒.๘๗



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ  
เรื่อง ประกาศยุบเลิกตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ -๒๕๖๐)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๓๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๙ จึงประกาศยุบเลิกตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่	หมายเหตุ
๑	<u>สำนักปลัด</u> พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	ยุบเลิกตำแหน่ง ปีงบประมาณ ๒๕๖๐
๒	<u>กองคลัง</u> พนักงานส่วนตำบล -เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	๒๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	ยุบเลิกตำแหน่ง ปีงบประมาณ ๒๕๖๐
๓	<u>กองสวัสดิการสังคม</u> พนักงานส่วนตำบล -นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ยุบเลิกตำแหน่ง ปีงบประมาณ ๒๕๖๐

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายชลอ ชิงชัยชนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

๕.๔ การขอยุบเลิกตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐)

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบการขอยุบเลิกตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์เพื่อปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ตัวที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ จำนวน ๖ แห่ง ยกเว้นกรณีการขอยุบเลิกตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากจะทำให้กระทบต่อโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ให้ความเห็นชอบ

ที่	สังกัด	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ	มติ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์
๑	อบต.สะแกโพรง อ.เมืองบุรีรัมย์ จ.บุรีรัมย์	<b>สำนักปลัด</b> - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง. (๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๕) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง. (๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๕) - เจ้าพนักงานบัญชีและบรรณารักษณ์ ปง./ขง. (๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑) - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน - คนสวน (ภารกิจ) <b>กองคลัง</b> - นักวิชาการเงินและบัญชี บก./ชก. (๒๗ ๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑) - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ขง. (๒๗ ๓ ๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง. (๒๗-๓-๐๔-๔๓๐๑ ๐๐๖) <b>กองช่าง</b> นายช่างโยธา ปง./ขง. (๒๗-๓-๐๕ ๔๗๐๑-๐๐๓) - นายช่างสำรวจ ปง./ขง. (๒๗-๓-๐๕-๔๓๐๓-๐๐๑) <b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b> - นักวิชาการตรวจสอบภายใน บก./ชก. (๒๗ ๓ ๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑) มาตรา ๓๕ = ๒๓.๑๔	๑ ๓ ๓ ๑ ๑ ๓ ๑ ๑ ๓ ๓ ๑	ยุบเลิก ยุบเลิก ยุบเลิก ยุบเลิก ยุบเลิก ยุบเลิก ยุบเลิก ยุบเลิก ยุบเลิก ยุบเลิก ยุบเลิก	เห็นชอบ ยกเว้นกรณี การขอยุบเลิกตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๒๗ ๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ เนื่องจากจะทำให้ กระทบต่อโครงสร้าง ส่วนราชการของ อบต.
๒	อบต.ศรีภูมิ อ.กระสัง จ.บุรีรัมย์	<b>สำนักปลัด</b> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <b>กองคลัง</b> - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง. (๒๗ ๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑) <b>กองสวัสดิการสังคม</b> - นักพัฒนาชุมชน บก./ชก. (๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑) มาตรา ๓๕ = ๒๗.๔๗	๑ ๓ ๓	ยุบเลิก ยุบเลิก ยุบเลิก	เห็นชอบ



๕.๑๒ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๒ พิจารณาและมีมติเกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕๔ แห่ง ดังนี้

- |                                      |                      |
|--------------------------------------|----------------------|
| ๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่     | อำเภอหนองกี่         |
| ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวโคก   | อำเภอลำปลายมาศ       |
| ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน      | อำเภอนางรอง          |
| ๔. องค์การบริหารส่วนตำบลวังเหนือ     | อำเภอบ้านด่าน        |
| ๕. องค์การบริหารส่วนตำบลหัวถนน       | อำเภอนางรอง          |
| ๖. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคู       | อำเภอนาโพธิ์         |
| ๗. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ      | อำเภอกระสัง          |
| ๘. องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง       | อำเภอกระสัง          |
| ๙. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่     | อำเภอกระสัง          |
| ๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ   | อำเภอกระสัง          |
| ๑๑. องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเนิน     | อำเภอกระสัง          |
| ๑๒. องค์การบริหารส่วนตำบลแคนดง       | อำเภอแคนดง           |
| ๑๓. องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ  | อำเภอคูเมือง         |
| ๑๔. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขमार    | อำเภอคูเมือง         |
| ๑๕. องค์การบริหารส่วนตำบลพรสำราญ     | อำเภอคูเมือง         |
| ๑๖. องค์การบริหารส่วนตำบลอีสานเขต    | อำเภอเฉลิมพระเกียรติ |
| ๑๗. องค์การบริหารส่วนตำบลลำนางรอง    | อำเภอโนนดินแดง       |
| ๑๘. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกง      | อำเภอนางรอง          |
| ๑๙. องค์การบริหารส่วนตำบลถนนหัก      | อำเภอนางรอง          |
| ๒๐. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสิงห์   | อำเภอนางรอง          |
| ๒๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน     | อำเภอนางรอง          |
| ๒๒. องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์พระยา | อำเภอนางรอง          |
| ๒๓. องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์     | อำเภอนาโพธิ์         |
| ๒๔. องค์การบริหารส่วนตำบลแดงใหญ่     | อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ |
| ๒๕. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคูม      | อำเภอประโคนชัย       |
| ๒๖. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทร     | อำเภอประโคนชัย       |
| ๒๗. องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ    | อำเภอประโคนชัย       |
| ๒๘. องค์การบริหารส่วนตำบลปังกู       | อำเภอประโคนชัย       |
| ๒๙. องค์การบริหารส่วนตำบลจรเข้มาก    | อำเภอประโคนชัย       |
| ๓๐. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกยาง      | อำเภอประโคนชัย       |
| ๓๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกมะขาม    | อำเภอประโคนชัย       |



## การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	อบต.	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	ภาระค่าใช้จ่าย ฯ		มติ ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์
				ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ร้อยละ)	ก่อนปรับ	
๕๓	อบต.ศรีภูมิ อ.กระสัง จ.บุรีรัมย์	<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	๓๓.๕๔	๓๔.๗๒	เห็นชอบ
		<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน			
		<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา			
		<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ			
		<b>๕. กองสวัสดิการและสังคม</b> ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	<b>๕. กองสวัสดิการและสังคม</b> ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ			
			<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> - งานตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑			



ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔

ที่	อบต./อำเภอ	ชื่อตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม/ยุบเลิกตำแหน่ง/ปรับปรุง	จำนวนอัตรา ข้อกำหนดเพิ่ม/ ยุบเลิก/ปรับปรุง (+/-)	สำนัก/กอง	ภาวะค่าใช้จ่าย ด้านงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ร้อยละ)	มติ ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์
๑	อบต.บ้านตะโก อ.ห้วยราช จ.บุรีรัมย์	๑. นักวิชาการการศึกษา (ปก./ชก.)  ข้อกำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา	+๑	กองการศึกษา ฯ	ก่อนปรับปรุงแผนฯ ๓๒.๕๓ หลังปรับปรุงแผนฯ ๓๓.๖๖	เห็นชอบ
๒	อบต.เมืองโพธิ์ อ.ห้วยราช จ.บุรีรัมย์	๑. นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)  ข้อกำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา	+๑	กองช่าง	ก่อนปรับปรุงแผนฯ ๒๘.๙๘ หลังปรับปรุงแผนฯ ๓๐.๐๓	เห็นชอบ
๓	อบต.ชุมแสง อ.นางรอง จ.บุรีรัมย์	๑. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)  ข้อกำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา	+๑	กองช่าง	ก่อนปรับปรุงแผนฯ ๓๐.๒๕ หลังปรับปรุงแผนฯ ๓๑.๑๗	เห็นชอบ
๔	อบต.ศรีภูมิ อ.กระสัง จ.บุรีรัมย์	๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๓. ครูผู้ดูแลเด็ก - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีภูมิวนาราม ๒ อัตรา - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดประชาศรีหธา ๒ อัตรา ข้อกำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ขอปรับลด ๒ ตำแหน่ง ๕ อัตรา	+๑ -๑ -๔	กองช่าง กองช่าง กองการศึกษาฯ	ก่อนปรับปรุงแผนฯ ๓๓.๕๔ หลังปรับปรุงแผนฯ ๓๒.๙๗	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ
๕	อบต.หนองกระเทียม อ.ลำปลายมาศ จ.บุรีรัมย์	๑. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) ๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๓. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ข้อกำหนดเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ขอปรับลด ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา	+๑ -๑ +๑	กองช่าง กองช่าง กองสาธารณสุขฯ	ก่อนปรับปรุงแผนฯ ๒๗.๓๔ หลังปรับปรุงแผนฯ ๒๘.๗๙	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ

ประชุม ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์  
ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๔  
เมื่อวันที่ ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๔

วิมลทิพย์ เนาอก็ค็อง

(นางสาวพิชามญชุ์ พลังาม)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	อบต.	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	ภาระค่าใช้จ่าย ฯ		มติ ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์
				ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ร้อยละ)		
				ก่อนปรับ	หลังปรับ	
๕๓	อบต.ศรีภูมิ อ.กระสัง จ.บุรีรัมย์	<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร  <b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  <b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง  <b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน  <b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร  <b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน  <b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา  <b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ  <b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ  <b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> งานตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๓๓.๕๔	๓๔.๗๒	เห็นชอบ

ผู้อำนวยการ



(นางสาวกัญญาพร พูลงาม)  
 นักวิชาการบุคคลชำนาญการ



## การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	อบต.	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	ภาระค่าใช้จ่ายฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ร้อยละ)		มติ ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์
				ก่อนปรับ	หลังปรับ	
๕๓	อบต.ศรีภูมิ อ.กระสัง จ.บุรีรัมย์	<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร  <b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  <b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง  <b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน  <b>๕. กองสวัสดิการและสังคม</b> ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร  <b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน  <b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา  <b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ  <b>๕. กองสวัสดิการและสังคม</b> ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ  <b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> - งานตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๓๓.๕๔	๓๔.๗๒	เห็นชอบ



๕.๙ ผลการประเมินการจัดตั้งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหม่

๑.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ จัดตั้งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหม่ ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	กำหนดตำแหน่งใหม่ /ปรับเกลี่ย	มติ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์
๑	หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม (มีกบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖)	๑๓-๐๑๐๖-๐๐๑	กำหนดตำแหน่งใหม่	เห็นชอบ
๒	นักพัฒนาชุมชน ๒๖	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	ปรับเกลี่ยจากสำนักงานปลัด อบต.	
๓	นักพัฒนาชุมชน ๓	๐๑-๐๓๐๑-๐๐๒	ปรับเกลี่ยจากสำนักงานปลัด อบต.	



**๕.๔ การขอยุบเลิกตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐)**

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบการขอยุบเลิกตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์เพื่อปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ จำนวน ๖ แห่ง ยกเว้นกรณีการขอยุบเลิกตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลสะแกโพรง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากจะทำให้กระทบต่อโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ให้ความเห็นชอบ

ที่	สังกัด	ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ	มติ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์
๑	อบต.สะแกโพรง อ.เมืองบุรีรัมย์ จ.บุรีรัมย์	<b>สำนักปลัด</b> - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๔) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๕) - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑) - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน - คนสวน (ภารกิจ) <b>กองคลัง</b> - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑) - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๒๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒) <b>กองช่าง</b> - นายช่างโยธา ปง./ชง. (๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑) - นายช่างสำรวจ ปง./ชง. (๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑) <b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b> - นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑) มาตรา ๓๕ = ๒๓.๑๔	๑ ๓ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	ยุบเลิก ยุบเลิก ยุบเลิก ยุบเลิก ยุบเลิก ยุบเลิก ยุบเลิก ยุบเลิก ยุบเลิก ยุบเลิก ยุบเลิก	เห็นชอบ ยกเว้นกรณี การขอยุบเลิกตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๒๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ เนื่องจากจะทำให้ กระทบต่อโครงสร้าง ส่วนราชการของ อบต.
๒	อบต.ศรีภูมิ อ.กระสัง จ.บุรีรัมย์	<b>สำนักปลัด</b> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <b>กองคลัง</b> - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๒๗-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑) <b>กองสวัสดิการสังคม</b> - นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑) มาตรา ๓๕ = ๒๗.๔๗	๑ ๑ ๑	ยุบเลิก ยุบเลิก ยุบเลิก	เห็นชอบ





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ  
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ  
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล  
จังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล  
จังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง  
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ จึงได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชัชชัย วิจิตรชัยชนะ )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ

สำเนาถูกต้อง

*ชัชชัย*

(นางสาวพิชามณัฐ พलगาม)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ