

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลด่าน อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจ หน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความ ต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๗) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นส่วนราชการหลักที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วน ตำบล โดยจัดทำเป็นประกาศการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และให้กำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลด่าน จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้าน มีโครงสร้างการแบ่งและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้าน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลด้าน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้าน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบล ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รับรองสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรับรองภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุรินทร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดสรรทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่า

จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นที่จะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้าน มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะตำแหน่งนี้เป็นประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re – engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างองค์กร ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑๐ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๗ งานกิจการสภา อบต.
- ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๑๐ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงิน

๒.๒ งานบัญชี

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคางานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษา ตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหาร วิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริม คุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุน เพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัด สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน ดังนี้

๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๕.๒ งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

๑. **บุคลากรฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล** ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ ๒ คน รวม ๓๖ คน อยู่ในวาระคราวละ ๔ ปีนับแต่วันเลือกตั้ง สำหรับประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี นับแต่วันที่ได้รับเลือก ส่วนเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน เลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถอันเป็นประโยชน์ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. **พนักงานส่วนตำบล** ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

กระบวนการบริหารงานบุคคล

ศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

(๑) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

- ประธานสภาฯ, รองประธานสภาฯ และสมาชิกสภา อบต.ตำบล โดยมิใช่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบล เป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตำบล

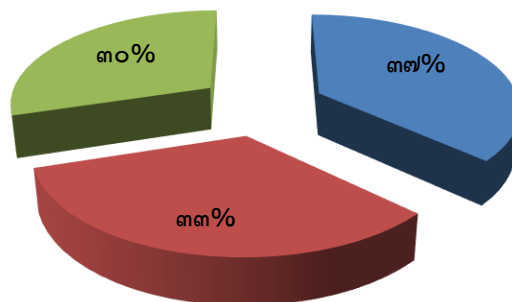
(๒) พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ซึ่งมีบุคลากรในสังกัดดังนี้

<u>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>	จำนวน ๑ อัตรา
<u>สำนักปลัด อบต.</u>	จำนวน ๒๕ อัตรา
พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๙ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๕ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑๑ อัตรา

<u>กองคลัง</u>	จำนวน ๑๒ อัตรา
พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๖ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๓ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา
<u>กองช่าง</u>	จำนวน ๑๒ อัตรา
พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๕ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๔ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>	จำนวน ๒๙ อัตรา
พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๓ อัตรา
พนักงานครู	จำนวน ๑๔ อัตรา
พนักงานจ้างภารกิจ	จำนวน ๗ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๕ อัตรา
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑ อัตรา

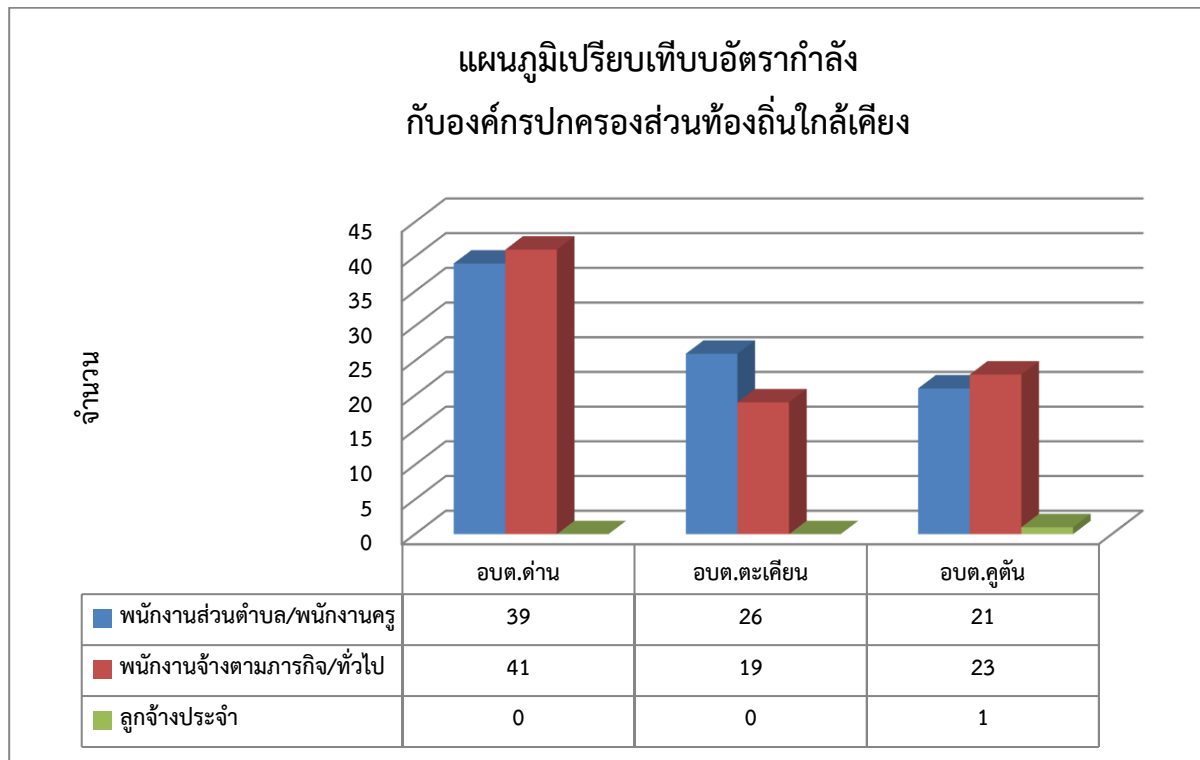
แผนภูมิแสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด

- พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู จำนวน ๒๑ คน คิดเป็น ๓๗%
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๙ คน คิดเป็น ๓๓%
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๗ คน คิดเป็น ๓๐%



การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน และองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลด่าน องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน และองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขันแทน และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามอำนาจหน้าที่และตามนโยบายของผู้บริหาร เพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ / อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ
จัดให้มีและบำรุงรักษา ทางบก สาธารณูปโภค การสาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐาน	เพื่อให้มีการคมนาคมที่สะดวก รวดเร็ว และเตรียมความพร้อมใน การขอรับการสนับสนุนในโครงการที่ เกินขีดความสามารถขององค์การ บริหารส่วนตำบล	(๑) ถนนภายในตำบลจะได้รับการก่อสร้าง การพัฒนา การปรับปรุงให้ประชาชน สามารถใช้สัญจรไปมาได้อย่างสะดวก ปลอดภัยโดยและเป็นมาตรฐานเพิ่มขึ้น	สำรวจเส้นทาง ปรับปรุง ก่อสร้าง ซ่อมแซมถนน
			จัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนที่ผ่านประชาคมหมู่บ้าน/ชุมชน และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้ากรณีที่ไม่มิงบประมาณเพียงพอ ประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการอื่น
	เพื่อบริการเรื่องกระแสไฟฟ้าแก่ผู้ไม่มี ไฟฟ้าใช้ และขอขยายเขตไฟฟ้า สาธารณะ	(๒) มีไฟส่องถนนเพิ่มเติมให้ได้อย่างทั่วถึง ตามถนนสาธารณะ	สำรวจ และประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
			ซ่อมแซม บำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ
	เพื่อให้เพียงพอต่อการเกษตร และ เพื่อการอุปโภคบริโภคให้อย่างทั่วถึง	(๓) มีการพัฒนาระบบประปาให้มีคุณภาพ (๔) มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภค บริโภค เพิ่มขึ้น	ตรวจคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน ขยายระบบเขตประปาหมู่บ้าน
			จัดหา และขุดลอกแหล่งน้ำ และประสานขอสนับสนุนจาก หน่วยงานอื่น
ส่วนราชการที่รับผิดชอบ ๑) สำนักปลัดฯ ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเกษตร และเศรษฐกิจชุมชน

พันธกิจ / อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ชุมชน	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ชุมชน	(๑) การพัฒนาอาชีพตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	ส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ ส่งเสริมปุ๋ยอินทรีย์ ส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษครอบครัวรักกันได้ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
		(๒) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทั่วไปมีความรู้ความเข้าใจและดำรงชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	ประสานงานกับหน่วยงานอื่นในการเสริมสร้างความรู้ ให้ความช่วยเหลือกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
			สำรวจผู้ว่างงาน ผู้มีรายได้น้อย ขึ้นทะเบียนไว้และส่งให้กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดหางานให้ตรงตามความต้องการของผู้ว่างงาน
		(๓) การปรับปรุงพัฒนาแหล่งจำหน่ายสินค้าชองจอม เพื่อการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว	ส่งเสริมการท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์เว็บไซต์
			ปรับปรุงและดูแลความสะอาดสถานที่จำหน่ายสินค้า
ส่วนราชการที่รับผิดชอบ ๑) สำนักปลัดฯ ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมแหล่งน้ำและการท่องเที่ยว

พันธกิจ / อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ
เพื่อพัฒนาระบบการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และรักษา ความสะอาด ระเบียบ เรียบร้อยของบ้านเมือง ป้องกันไม่ให้เกิด มลภาวะเป็นพิษได้	เพื่อพัฒนาระบบการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและเพื่อเพิ่ม อากาศบริสุทธิ์ให้กับประชาชน โดยทั่วไป	การอนุรักษ์ระบบจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างต่อเนื่อง	รณรงค์กำจัดขยะ และการบริหารจัดการจัดเก็บ การทิ้ง โดยร่วมกับประชาคมหมู่บ้านและสาธารณสุข ประจำตำบล
			สนับสนุนการรักษาความสะอาดถนน ทางเดินภายในหมู่บ้าน และสนับสนุนการปลูกต้นไม้ทุกหมู่บ้าน
			ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนพลังงานระดับชุมชนและ ระดับครัวเรือน การรู้จักใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า และการใช้ พลังงานทางเลือก
			ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการลดภาวะโลก ร้อน รวมทั้งกิจกรรมทางด้านบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมระดับชุมชน
			คุ้มครอง ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมศักยภาพของอาสาสมัครพิทักษ์ ป่าให้มีความเข้มแข็ง
			ดูแล รักษาป่าชุมชนให้มีความสมบูรณ์ให้เป็นศูนย์เรียนรู้ ทางธรรมชาติแก่เด็กและเยาวชน และส่งเสริมให้เป็นแหล่ง ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
			ส่วนราชการที่รับผิดชอบ ๑) สำนักปลัด ๒) กองคลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ / อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ
ป้องกันและระงับโรคติดต่อ และรักษาความสะอาด ระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ป้องกันมิให้เกิดมลภาวะเป็นพิษได้	- เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตทางด้านอนามัยครอบครัวให้ดีขึ้น - เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ - การอนุรักษ์ระบบจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ร่วมมือกับสาธารณสุขประจำตำบล อสม. แต่ละหมู่บ้านจัดทำโครงการส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชนทุกระดับและส่งเสริมให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีทุกคน ตามแนวนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข
			เฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาพร้อมป้องกันโรคระบาดและไม่ระบาดต่าง ๆ ในเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและป้องกันตนเอง
			สนับสนุนงบประมาณตามโครงการด้านสาธารณสุข
			สนับสนุนการแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติดทุกรูปแบบ
ส่วนราชการที่รับผิดชอบ ๑) สำนักปลัดฯ ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

พันธกิจ / อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมการศึกษา การสื่อสารที่ทันสมัย ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	เพื่อส่งเสริมและพัฒนากิจการการศึกษา การสื่อสารที่ทันสมัยให้แก่เด็ก/ประชาชนทั่วไป และบำรุงศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น	มีการส่งเสริมการพัฒนาศึกษา	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานการศึกษานอกและในระบบ
		มีการส่งเสริมวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เพื่อการศึกษา	จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์เพื่อการศึกษา ให้ครบครัน
		ส่งเสริมและบำรุงศาสนา ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	งานกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ ทางรัฐพิธีและสถาบันของพระมหากษัตริย์และงานประจำปี
ส่วนราชการที่รับผิดชอบ ๑) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๒) กองคลัง			

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจ / อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ
การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร ทางด้านการเมือง การมีส่วนร่วม และการบริการประชาชน	เพื่อสร้างระบบบริหารที่ดี การพัฒนาบุคลากรและพัฒนาประสิทธิภาพการเมืองการมีส่วนร่วมของประชาชน	มีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ	พัฒนาบุคลากร บริหารงานบุคคล จัดฝึกอบรม ประมวลคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน วางระบบควบคุมภายใน
		จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริหารจัดการให้ครบครันแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ	จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริหารจัดการให้ครบครันแก่ประชาชนอย่างพอเพียง
		พัฒนาอาคาร สถานที่ให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง	ส่งเสริมสนับสนุนโครงการก่อสร้างต่อเติมอาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล
		มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ	ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของ อบต. การบันทึกข้อมูลในระบบอินเตอร์เน็ตผ่านทางเว็บไซต์
ส่วนราชการที่รับผิดชอบ ๑) สำนักปลัดฯ ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			

ยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาในช่วง ๕ ปี

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้าน ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกำหนดว่าในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลด้านจะเป็นไปในทิศทางใด และเป็นเครื่องมือกำหนดแนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาท้องถิ่น ว่าจะมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลเพียงใด โดยมีรายละเอียดแนวทางการพัฒนาดังนี้

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบล

“ตำบลน่าอยู่ ประตูดินโคจัน ชุมชนเข้มแข็ง อาชีพมั่นคง เศรษฐกิจก้าวหน้า การศึกษากว้างไกล สร้างเสริมสุขภาพพลานามัย”

๒. จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้าน

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้าน กำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้าน ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๘ ยุทธศาสตร์ และ ๑๒ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านด้านเศรษฐกิจ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคนและสังคม

๓.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านคนและสังคม

๓.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๓ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการศึกษา

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

๕.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการด้านแหล่งน้ำ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการบริการ

๖.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วม

๖.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาบุคลากร

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

๗.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการปรับปรุงภูมิทัศน์ และการท่องเที่ยว

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๘.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการป้องกันอุบัติเหตุ

๘.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้าน มุ่งพัฒนา ๘ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาด้านคนและสังคม การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการบริการ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว การพัฒนาด้านความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เกณฑ์มาตรฐาน และตัวชี้วัด การประเมินหน่วยงาน ประกอบด้วย ๗ เกณฑ์ ๒๒ ตัวชี้วัด

เกณฑ์มาตรฐาน Standard Criteria	ตัวชี้วัด Indicators	กรอบตัวแปร Attributes
๑. สัมฤทธิ์ผลและการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย	- ผลผลิต - ผลลัพธ์	- ผลต่างระหว่างเป้าหมายกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
๒. ความเสมอภาคและความเป็นธรรมในสังคม	- การเข้าถึง - การจัดสรรทรัพยากร - การกระจายผลประโยชน์ - ความเสมอภาค	- ปริมาณและคุณภาพทรัพยากรที่ได้รับการจัดสรร - ผลประโยชน์ที่แต่ละกลุ่มเป้าหมายได้รับแต่ละครั้ง - การไม่เลือกปฏิบัติ/หรือการเลือกปฏิบัติที่เป็นคุณ
๓. ความสามารถและคุณภาพในการให้บริการ	- สมรรถนะของหน่วยงาน - ความทั่วถึงและเพียงพอ - ความถี่ในการให้บริการ - ประสิทธิภาพการให้บริการ - พันธกิจต่อสังคม	- พื้นที่เป้าหมายและประชากรกลุ่มเป้าหมายที่รับบริการ - จำนวนครั้งในการให้บริการ - ผลลัพธ์เทียบกับปัจจัยนำเข้า - การจัดลำดับความสำคัญ
๔. ความรับผิดชอบของหน่วยงาน	- ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ - การให้หลักประกันความเสี่ยง - การยอมรับข้อผิดพลาด	- ภารกิจหลักและภารกิจรอง - การตัดสินใจที่สะท้อนความรับผิดชอบ
๕. การสนองตอบความต้องการของประชาชน	- การกำหนดประเด็นปัญหา - การรับฟังความคิดเห็น - มาตรการ/กลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา - ความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา	- ระดับการมีส่วนร่วม - การปรึกษาหารือ - การสำรวจความต้องการ
๖. ความพึงพอใจของประชากรกลุ่มเป้าหมาย	- ผลกระทบความพึงพอใจ - การยอมรับ/คัดค้าน	- สัดส่วนของประชากรกลุ่มเป้าหมายที่พอใจหรือไม่พอใจ - ความคาดหวัง - ผลสะท้อนกลับ - ความสูญเสียทางเศรษฐกิจ
๗. ผลเสียหายต่อสังคม	- ผลกระทบภายนอก (ทางบวกและทางลบ) - ต้นทุนทางสังคม	- ผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม - ค่าเสียโอกาส - ความขัดแย้งทางสังคม

เกณฑ์มาตรฐาน และตัวชี้วัด การประเมินโครงการ ประกอบด้วย ๘ เกณฑ์ ๒๗ ตัวชี้วัด

เกณฑ์มาตรฐาน Standard Criteria	ตัวชี้วัด Indicators	กรอบตัวแปร Attributes
๑. เกณฑ์ความก้าวหน้า (Progress)	- ผลผลิตเทียบเป้าหมายรวม - จำนวนกิจกรรมที่แล้วเสร็จ - ทรัพยากรที่ใช้ไปในช่วงเวลา - ระยะเวลาที่ใช้ไป	- ผลต่างเป้าหมายและวัตถุประสงค์ - ผลผลิตเป็นสัดส่วนกับที่บรรจุในโครงการ
๒. เกณฑ์ประสิทธิภาพ (Efficiency)	- สัดส่วนผลผลิตต่อค่าใช้จ่าย - ผลผลิตต่อกำลังคน - ผลผลิตต่อหน่วยเวลา - การประหยัดทรัพยากร	- ความคุ้มค่าต่อการลงทุน - จำนวนบุคลากรต่อปริมาณงาน - ผู้รับผลประโยชน์ในช่วงเวลา
๓. เกณฑ์ประสิทธิผล (Effectiveness)	- ระดับการบรรลุเป้าหมาย - ระดับการมีส่วนร่วม - ระดับความพึงพอใจ - ความเสี่ยงของโครงการ	- ความพึงพอใจ/การแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืน - ระยะเวลาการใช้งาน - ต้นทุน ต่อผู้เดือดร้อน
๔. เกณฑ์ผลกระทบ (Impact)	- คุณภาพของชีวิต - ทักษะและความเข้าใจ - การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	- รายได้ คุณภาพชีวิต ฐานะสภาพแวดล้อมในหมู่บ้าน - ผู้รับบริการเข้าใจโครงการ - เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลง
๕. เกณฑ์ความสอดคล้อง (Relevance)	- ประเด็นปัญหาหลัก - มาตรการหรือกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา - ความต้องการหรือข้อเรียกร้องของประชาชน	- การลำดับปัญหาก่อนหลัง - โครงการตรงกับปัญหาและความต้องการ - ความสามารถแก้ไขปัญหาความต้องการ
๖. เกณฑ์ความยั่งยืน	- ความอยู่รอดด้านเศรษฐกิจ - สมรรถนะด้านสถาบัน - ความเป็นไปได้ในการขยายผล	- งบประมาณดำเนินการ/ขนาดโครงการ - จำนวนผู้ที่มีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆ - โอกาสช่องทางการผลิตที่ประสบผลสำเร็จ
๘. เกณฑ์ความเสียหายของโครงการ	- ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม - ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ - ผลกระทบด้านสังคมและวัฒนธรรม	- พิจารณาสິงที่เกิดขึ้นจริงกับผลกระทบที่เกิดขึ้นตามมา - พิจารณาความเสียหายด้านเศรษฐกิจจากการดำเนินโครงการ - พิจารณาว่าโครงการส่งผลต่อความเสื่อม หรือผลกระทบต่อวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามหรือไม่

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่าน มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จึงวิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ อยู่ห่างจากอำเภอกาบเชิงไปด้านทิศตะวันออก ประมาณ ๑๔ กิโลเมตร ติดทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑๔ ตั้งอยู่ที่ ๓๐ หมู่ที่ ๑๕ บ้านนาจำปาแสงอรุณ ถนนบ้านด่าน – สังขะ ตำบลด่าน อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์

ลักษณะทั่วไป

ตำบลด่านมีพื้นที่ประมาณ ๑๓๐ ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ ๘๑,๒๕๐ ไร่ ผู้ว่าราชการจังหวัดสุรินทร์ ได้กำหนดเขตตำบลภายในท้องที่ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่าน มีเขตการปกครอง รวม ๑๘ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านด่าน	หมู่ที่ ๒ บ้านโจรก
หมู่ที่ ๓ บ้านสนวน	หมู่ที่ ๔ บ้านกระหม
หมู่ที่ ๕ บ้านเกษตรถาวร	หมู่ที่ ๖ บ้านโพหนอง
หมู่ที่ ๗ บ้านหนองสมบูรณ์	หมู่ที่ ๘ บ้านนาเรียง
หมู่ที่ ๙ บ้านโคกเจริญ	หมู่ที่ ๑๐ บ้านปลัดฤๅษี
หมู่ที่ ๑๑ บ้านธาตุน้อย	หมู่ที่ ๑๒ บ้านโนนสำราญ
หมู่ที่ ๑๓ บ้านห้วยปาง	หมู่ที่ ๑๔ บ้านด่านพัฒนา
หมู่ที่ ๑๔ บ้านเกษตรถาวร	หมู่ที่ ๑๖ บ้านใหม่เรือทอง
หมู่ที่ ๑๗ บ้านไพรเงิน	หมู่ที่ ๑๘ บ้านหนองกระหม

และมีอาณาเขตการติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อ บ้านจารย์ อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์
ทิศใต้	ติดต่อ สาธารณรัฐประชาธิปไตยกัมพูชา
ทิศตะวันออก	ติดต่อ บ้านตาตุม ตำบลตาตุม อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์
ทิศตะวันตก	ติดต่อ บ้านรุน ตำบลตะเคียน อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์

ลักษณะภูมิประเทศ พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านเป็นเนินเขาบริเวณทางด้านทิศใต้ มีระดับความสูง ๒๕๐ เมตร เป็นเขตพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ มีความอุดมสมบูรณ์ของป่าไม้และสัตว์พอสสมควรและมีความลาดเอียงมาทางทิศเหนือระดับความสูงประมาณ ๑๙๐ เมตร เป็นที่ตั้งของหมู่บ้านต่าง ๆ พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ในการทำการเกษตร ได้แก่ ปลูกข้าว ปลูกอ้อย ปลูกมันสำมะหลัง และปลูกยางพารา เป็นต้น เป็นพื้นที่ชายแดนติดต่อกับเขตพื้นที่ติดต่อกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยกัมพูชา มีการติดต่อซื้อขายสินค้าและการบริการนักท่องเที่ยว “จุดผ่านแดนถาวรช่องจอม”

ลักษณะภูมิอากาศ เป็นลักษณะร้อนชื้น

- ฤดูร้อน ระหว่างช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนพฤษภาคม
- ฤดูฝน ระหว่างช่วงเดือนมิถุนายนถึงเดือนกันยายน
- ฤดูหนาว ระหว่างช่วงเดือนตุลาคมถึงเดือนมกราคม

องค์การบริหารส่วนตำบลด่าน มีประชากรทั้งสิ้น ๑๒,๖๙๗ คน (ข้อมูลจากทะเบียนอำเภอกาบเชิง ณ ๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔) แยกเป็น ชาย ๖,๓๔๖ คน หญิง ๖,๓๕๑ คน จำนวนครัวเรือน ๔,๐๑๒ ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๙๘ คน/ตารางกิโลเมตร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	จำนวนประชากรทั้งหมด (คน)	หมายเหตุ
๑.	บ้านด่าน	๕๒๓	๗๐๓	๗๘๕	๑,๔๘๘	
๒.	บ้านโจรง	๒๙๖	๕๐๕	๕๐๔	๑,๐๐๙	
๓.	บ้านสนวน	๒๔๑	๔๒๕	๔๓๒	๘๕๗	
๔.	บ้านกระหม	๒๒๙	๓๘๙	๔๒๔	๘๑๓	
๕.	บ้านเกษตรถาวร	๓๘๖	๓๙๐	๔๑๔	๘๐๔	
๖.	บ้านโพหนอง	๒๘๗	๕๗๘	๕๒๙	๑,๑๐๗	
๗.	บ้านหนองสมบูรณ์	๒๐๖	๓๙๔	๓๖๙	๗๖๓	
๘.	บ้านนาเรือง	๑๘๓	๓๒๗	๓๔๔	๖๗๑	
๙.	บ้านโคกเจริญ	๑๕๐	๓๑๔	๒๘๓	๕๙๗	
๑๐.	บ้านปลัดฤๅ	๙๕	๑๖๘	๑๕๒	๓๒๐	
๑๑.	บ้านธาตุน้อย	๖๒	๑๒๔	๑๐๙	๒๓๓	
๑๒.	บ้านโนนสำราญ	๑๗๑	๓๑๗	๒๘๔	๖๐๑	
๑๓.	บ้านห้วยปาง	๘๔	๑๓๔	๑๓๔	๒๖๘	
๑๔.	บ้านด่านพัฒนา	๓๙๓	๔๕๗	๔๖๔	๙๒๑	
๑๕.	บ้านนาจำปาแสงอรุณ	๑๒๐	๒๒๒	๒๑๗	๔๓๙	
๑๖.	บ้านใหม่เรือทอง	๑๕๖	๓๐๙	๓๐๗	๖๑๖	
๑๗.	บ้านไพรเงิน	๑๔๘	๒๑๘	๒๑๗	๔๓๕	
๑๘.	บ้านหนองกระหม	๒๘๒	๓๗๒	๓๘๓	๗๕๕	
รวม		๔,๐๑๒	๖,๓๔๖	๖,๓๕๑	๑๒,๖๙๗	

สภาพทางเศรษฐกิจ

ประชากรในตำบลด่าน มีการประกอบอาชีพเกษตรกรรม พื้นที่ส่วนใหญ่เพาะปลูกปลูกข้าว , ปลูกอ้อย ปลูกมันสำปะหลัง, ปลูกยางพารา มีการเลี้ยงสัตว์เพื่อไว้ใช้งาน และไว้เป็นอาหาร ได้แก่ โค,กระบือ, สุกร,เป็ด,ไก่ ฯลฯ ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร,รับจ้าง อาชีพเสริมในครอบครัว เช่น ทอผ้า ทอเสื่อ กก เป็นต้น

อาชีพ การประกอบอาชีพของประชากรในเขตตำบลด่าน มีดังนี้

ด้านเกษตรกรรม มีพื้นที่ทางเกษตรกรรมประมาณ ๘๗,๕๗๘ ไร่ หรือร้อยละ ๒๘.๒๐ และมีครอบครัวที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมจำนวน ๒,๔๘๘ ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๖ โดยปลูกข้าวนาปีเป็นหลักและปลูกข้าวนาปรังเสริม

ด้านปศุสัตว์ ประกอบอาชีพเลี้ยงสัตว์ จำนวนประมาณ ๑,๗๕๐ ครัวเรือน หรือ ร้อยละ ๕

ด้านใช้เครื่องจักรกล จำนวนประมาณ ๒๕,๕๐๐ ครัวเรือน หรือ ร้อยละ ๕๐

ด้านรับจ้าง เป็นการอพยพแรงงานไปทำงานที่อื่น เนื่องจาก

- ไม่มีที่ดินเป็นของตนเอง
- ผลผลิตจากการเกษตรตกต่ำ
- ขาดความรู้และเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาเรื่องตลาดที่รองรับผลผลิตทางการเกษตร

ด้านค้าขาย ประกอบอาชีพด้านค้าขายประมาณ ๖๑ ครั้วเรือน หรือร้อยละ ๓

ด้านอุตสาหกรรมในครัวเรือน มีจำนวนเล็กน้อย คือการทอผ้า ผลิตภัณฑ์จักสานจากไม้ไผ่ ฯลฯ
หน่วยธุรกิจในเขตบริการ อบต.

* โรงสีข้าวขนาดกลางและเล็ก	๑๒	แห่ง	* ปืมน้ำมัน/ปืมหลอด	๙	แห่ง
* ร้านค้าชุมชน	๑๘๐	แห่ง	* โรงโม่ปูน	๑	แห่ง
* ร้านซ่อมรถยนต์/จักรยานยนต์	๑๕	แห่ง	* ลานมัน	๒	แห่ง
* โรงงานด้ามจอบ	๑	แห่ง	* ร้านรับซื้อของเก่า	๒	แห่ง
* สถานบริการห้องเช่า	๑๓	แห่ง	* ร้านเสริมสวย	๑๐	แห่ง

ที่มา : ผู้เสียภาษีโรงเรือนและที่ดิน กันยายน ๒๕๕๖ (องค์การบริหารส่วนตำบลด่าน)

สภาพทางสังคม

การศึกษา

+ โรงเรียนมัธยมศึกษา(ขยายโอกาส)	๓	แห่ง	+ โรงเรียนประถมศึกษา	๓	แห่ง
+ ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน	๑๘	แห่ง	+ ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์	๖	แห่ง
+ สถานีวิทยุชุมชน	-	แห่ง			

สถาบันและองค์กรทางศาสนา ประชากรทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธ

มีวัด ๑๑ แห่ง / สำนักสงฆ์ ๓ แห่ง

ศิลปวัฒนธรรมและประเพณี ส่วนใหญ่เป็นไปตามครรลองทางพระพุทธศาสนา และความเชื่อของชาวบ้าน เช่น บุญบั้งไฟ การแห่เทียนเข้าพรรษา พิธีแซนโดนตา ประเพณีออกพรรษา เทศน์มหาชาติ ประเพณีลอยกระทง ฯลฯ

การสาธารณสุข สถานบริการสาธารณสุข มีดังนี้

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล(บ้านด่าน)	๑	แห่ง
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล(บ้านเกษตร)	๑	แห่ง
ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน	๑๘	แห่ง
อัตราการใช้ส้วมซึม	ร้อยละ ๑๐๐	

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตำบลด่าน ด้านทิศใต้มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา ทำให้มีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

โครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคม

ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๑๔ สายสุรินทร์ - ช้องจอม (ผ่านหมู่ ๑๔,๑๘)
ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๒๑๔ สาย สังขะ - ช้องจอม (ผ่านหมู่ ๔,๕,๑๕,๑๑,๑,๑๘)
ทางสัญจรเชื่อมระหว่างหมู่บ้านส่วนมากเป็นถนนลาดยาง
การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรในช่วงฤดูฝน เพราะมีบางหมู่บ้านไม่สามารถเดินทางติดต่อกันได้ระหว่างหมู่บ้าน

๒. การโทรคมนาคม

โทรศัพท์แบบหยอดเหรียญ	จำนวน ๑๕ ตู้
โทรศัพท์สาธารณะประจำหมู่บ้าน	จำนวน - เครื่อง
วิทยุสื่อสารขององค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๕ เครื่อง

๓. การไฟฟ้า

ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้ทั้ง ๑๘ หมู่บ้าน

มีประชากรใช้ไฟฟ้า จำนวน ๒,๓๐๙ ครัวเรือน หรือร้อยละ ๘๗.๑ ของจำนวนครัวเรือนทั้งหมด

๔. แหล่งน้ำ

อ่างเก็บน้ำ ๘ แห่ง ประปาหมู่บ้าน ๑๕ หมู่บ้าน บ่อบาดาล ๐ แห่ง บ่อน้ำตื้น ๒๑๓ แห่ง

ทรัพยากรธรรมชาติและมรดก

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ดิน ส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทราย เหมาะแก่การปลูกข้าวพืชไร่ น้ำ แหล่งเก็บน้ำที่สำคัญ คือ อ่างเก็บน้ำห้วยเชิง อ่างเก็บน้ำห้วยด่าน และอ่างเก็บน้ำบ้านเกษตรถาวร

มรดกชาติตั้ง ลูกเสือชาวบ้าน ๖๔๐ คน ราษฎรอาสาป้องกันภัยยาเสพติด ๔๒๐ คน อาสาสมัครปกป้องสถาบัน ๒๐๐ คน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการกิจ อำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๖๗, ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยแยกเป็นด้านๆ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบกและทางระบายน้ำ(มาตรา ๖๗(๑)), (มาตรา ๑๖(๒))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น(มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ(มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข(มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ(มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว(มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์(มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร(มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด(มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว(มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์(มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ(มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน(มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๘))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ(มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๗ ด้านการสาธารณสุข และสุขภาพอนามัยของประชาชน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- (๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและ สาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))

๕.๘ ด้านบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการและหน้าที่อื่นๆ
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
(มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร
ให้ตามความจำเป็นและสมควร(มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน(มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

องค์การบริหารส่วนตำบลด่าน ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลด่าน ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis) ดังต่อไปนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีกฎหมายรองรับเป็นนิติบุคคล ที่อยู่ใกล้ชิดกับ
ประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้
อย่างรวดเร็วและทั่วถึง
๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีงบประมาณมากกว่าหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น มีเครื่องมือ
เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เพียงพอ และทันสมัย ด้วยระบบเทคโนโลยี
สารสนเทศและสามารถกำหนดกรอบการพัฒนาหรือจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการ
ต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว
๓. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และแนวคิดในการทำงานสมัยใหม่ มีสายการบังคับ
บัญชาที่ชัดเจน มีการแบ่งงานกันทำ มีสถานที่ปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการทำงาน
๔. เป็นตำบลที่มีเศรษฐกิจที่ดี ไม่ว่าจะเป็นภาคการเกษตร การค้าการลงทุน
๕. สังคมในตำบลมีความสมัครสมานสามัคคี มีระบบสังคมที่มีความเชื่อมโยงด้านเครือ
ญาติ
๖. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ
๗. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๘. มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ ได้แก่ ตลาดช่องจอม และอ่างเก็บน้ำเขื่อนห้วยด่าน และมี
หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง หมู่ที่ ๒

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. นโยบายของผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล จังหวัด
และความต้องการของประชาชน จึงทำให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ไม่ต่อเนื่อง
๒. มีพื้นที่ในความรับผิดชอบค่อนข้างมาก ครอบคลุมทั้งตำบล จำนวน ๑๘ หมู่บ้าน ทำให้การ
บริหารจัดการงบประมาณไปสู่พื้นที่ไม่ทั่วถึง และต่อเนื่อง อีกทั้งไม่มีระบบในการติดตาม
ประเมินผลการดำเนินงานอย่างจริงจัง รวมถึงขาดการประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของ
องค์กร
๓. บุคลากรภายในองค์กรขาดการพัฒนาทักษะหรือความชำนาญเฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง
ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดน้อยลง

๔. การตั้งงบประมาณแบบขาดดุลมาโดยตลอด ทำให้การบริหารงบประมาณขาดประสิทธิภาพและมีปัญหา
๕. ปัญหาด้านระบบบัญชี การเงิน คดีความต่างๆ ในอดีตมีจำนวนมาก จนทำให้หน่วยตรวจสอบ เช่น สตง.มองว่าเป็นองค์กรที่มีความเสี่ยงด้านการเงิน
๖. วัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณแบบเอาเหมาบ้านเป็นเกณฑ์ ไม่ได้เอาปัญหาและความต้องการเป็นเกณฑ์
๗. การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นไปอย่างฟุ่มเฟือย ทำให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาขยะ ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า ปัญหาดินเสื่อมสภาพ เป็นต้น
๘. เศรษฐกิจในตำบลส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับสินค้าด้านการเกษตรเป็นสำคัญ เช่น ข้าวหอมมะลิ ยางพารา มันสำปะหลัง ผักปลอดสารพิษ ซึ่งราคาไม่แน่นอน ทำให้เกิดปัญหาราคาตกต่ำ

โอกาส (Opportunity – O)

๑. ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการเป็น อบต.ต้นแบบ ด้านสวัสดิการสังคม
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีเว็บไซต์รวมหนังสือสั่งการต่างๆ รวมระเบียบกฎหมาย รวมระบบสารสนเทศต่างๆ
๓. นโยบายการจัดสวัสดิการสังคมของรัฐบาล ทำให้มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นได้มากยิ่งขึ้น
๔. สถาบันทางการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นๆ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาหรือการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. กระแสการตื่นตัวของประชาชนในเรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ประชาชนมีความสนใจและต้องการผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นมาใช้ในชีวิตประจำวัน
๖. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และความมั่นคง ซึ่งเอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาในด้านต่างๆ ขององค์กร

อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threat – T)

๑. ข้อยกเว้น กฎหมาย ในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนา มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งในระหว่างที่เสนอข้อกฎหมาย มีการสั่งการเป็นครั้งๆ ไป และแต่ละครั้งการสั่งการไม่เหมือนเดิม และระยะเวลาในการจัดทำแผนและงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สอดคล้องหรือเป็นไปตามระเบียบขององค์กรหรือหน่วยงานส่วนภูมิภาค ทำให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและอาจทำให้เกิดสภาวะการตกต่ำของเศรษฐกิจ ทำให้การบริหารงบประมาณไม่เป็นไปตามที่ได้วางแผนการดำเนินการไว้
๒. การเมืองขาดเสถียรภาพ รัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในทุกระดับของประเทศ
๓. บุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนยึดถือวัฒนธรรมองค์กรเก่าๆ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
๔. การดำเนินการโครงการตามนโยบายของผู้บริหารบางครั้งขัดต่อข้อระเบียบ กฎหมาย ถูกตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินการโครงการที่ดีและประโยชน์ได้อย่างต่อเนื่อง
๕. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๒. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจน
๕. การส่งเสริมการเกษตร
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มอาชีพในครัวเรือน
๗. การสังคมสงเคราะห์

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๒. การพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการ
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ กอง ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๘๐ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการแต่ละส่วน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดหน่วยตรวจสอบภายใน และ ตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการแต่ละส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด่าน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านจะกำหนดภารกิจด้านบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและหน้าที่อื่นๆ จึงกำหนดให้มีงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน อยู่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่าน เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณ -งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานบริหารงานบุคคล -งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผนพัฒนา -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ -งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมายและนิติกรรม -งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง -งานร้องเรียน/ร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยการ -งานป้องกัน -งานช่วยเหลือฟื้นฟู -งานกู้ภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. -งานระเบียบข้อกฎหมาย -งานการประชุม -งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม -งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณ -งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร -งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ -งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานนโยบายและแผน -งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน -งานงบประมาณ -งานประชาสัมพันธ์ -งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ -งานวิจัยและประเมินผล ๑.๔ งานนิติการ -งานกฎหมายและนิติกรรม -งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง -งานร้องเรียน/ร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยการ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย -งานกู้ภัย ๑.๖ งานกิจการสภา อบต. -งานระเบียบข้อกฎหมาย -งานการประชุม -งานอำนวยการและประสานงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาดทรัพยากรธรรมชาติ ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.๗ งานสวัสดิการสังคม -งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๑.๑๐ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานทะเบียนพาณิชย์ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ -งานทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานทะเบียนพาณิชย์ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ -งานทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ -งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม -งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ -งานวิศวกรรม -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ -งานออกแบบ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง -งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ -งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม -งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ -งานวิศวกรรม -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ -งานออกแบบ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค -งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง -งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	
๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา -งานบริหารวิชาการ -งานจัดการศึกษา -งานนิเทศการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจกรรมศาสนา -งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานกีฬาและสันทนาการ	๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา -งานบริหารวิชาการ -งานจัดการศึกษา -งานนิเทศการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจกรรมศาสนา -งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานกีฬาและสันทนาการ	
	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน -งานบริหารงานทั่วไป -งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลด่าน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลด่าน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่าน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔									
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต.								
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๑	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๐	คณงาน (งานนโยบายและแผน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	คณงาน (งานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	คณงาน (งานบริหารทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	คณงาน (งานบริหารทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	คณงาน (งานการเจ้าหน้าที่)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	คณงาน (งานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองคลัง</u>								
๒๖	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๕	คณงาน (งานพัสดุ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	คณงาน (งานจัดเก็บรายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	คณงาน (งานแผนที่ภาษี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองช่าง</u>								
๓๘	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๙	วิศวกรโยธา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๒	เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๔๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๔๙	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๐	นักวิชาการศึกษา (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๕๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านด่าน								
๕๔	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๕	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านโพนทอง								
๕๙	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๐	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านสนวน								
๖๓	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๔	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านโจรก								
๖๗	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖๘	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านกระหม								
๗๐	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗๑	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านนาเรือง								
๗๔	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๗๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
รวมทั้งสิ้น		๘๐	๘๐	๘๐	๘๐				

ข้อ ๙ excel ๓๒-๓๕

ข้อ ๑๐ โครงสร้าง

ข้อ ๑๑ excel

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนา ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด่าน
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่าน อำเภอกาบเชิงจังหวัดสุรินทร์

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็น หลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และ (๑๒) ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ดแห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วน ตำบลในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็น เครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลด่าน

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลด่าน มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายชนะศักดิ์ หงษ์ทอง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่าน

ภาคผนวก

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๙๑๗,๖๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๔,๒๔๐	๒๔,๐๐๐	๒๕,๘๐๐	๑,๑๐๙,๘๘๐	๑,๑๓๓,๘๘๐	๑,๑๕๙,๖๘๐	
	สำนักงานปลัด																		
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๑,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๖,๕๖๐	๔๘๐,๐๐๐	๔๙๓,๓๒๐	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๖๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๒๓,๐๔๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๕๖๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๒๘๐	๓๕๔,๘๔๐	
๕	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๒๘,๒๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๔๙,๕๖๐	๓๖๐,๒๔๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๔๑๙,๘๘๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๐๔๐	๔๓๓,๐๘๐	๔๔๖,๕๒๐	๔๖๐,๕๖๐	
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณสมบัติ)																		
๑๑	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑๘๘,๑๖๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๕,๗๒๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๑,๕๖๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๘๖,๘๔๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๔,๔๐๐	๒๐๒,๒๐๐	๒๑๐,๒๔๐	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๔๗,๔๘๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๔๘๐	๑๕๙,๗๒๐	๑๖๖,๒๐๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๕,๕๒๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๒๔๐	๑๗๔,๙๖๐	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๔,๒๔๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๖๒,๒๔๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๗	พนักงานขับรถยนต์		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	คนงาน (งานบริหารทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	คนงาน (งานบริหารทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	คนงาน (งานการเจ้าหน้าที่)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	คนงาน (งานธุรการ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	คนงาน (งานงานนโยบายและแผน)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	คนงาน (งานสาธารณสุข)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง																		
๒๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๙๑,๒๒๐	๕๐๔,๘๔๐	๕๑๘,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๓๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๔๙,๐๔๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๐๔๐	๑๖๑,๒๘๐	๑๖๗,๗๖๐	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๐	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	ว่าง
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๒,๑๒๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๔๐๐	๑๔๒,๙๒๐	๑๔๘,๖๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๕	คนงาน (งานพัสดุ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	คนงาน (งานจัดเก็บรายได้)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๗	คนงาน (งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองช่าง																		
๓๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๙๑,๒๒๐	๕๐๔,๘๔๐	๕๑๘,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๙	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	
๔๐	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	
๔๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๔๒	เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๙๐,๔๔๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๑๙๘,๑๒๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๑๔,๒๐๐	
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๖๓,๕๖๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๗๐,๑๖๐	๑๗๗,๐๐๐	๑๘๔,๐๘๐	
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๒๔๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๕๕,๕๒๐	
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๔๙,๖๔๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๑,๘๘๐	๑๖๘,๓๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																		
๔๗	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๓๖,๙๒๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๔๒,๙๒๐	๑๔๙,๑๖๐	๑๕๕,๖๔๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๘	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๔๙	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๕๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๙๑,๒๒๐	๕๐๔,๘๔๐	๕๑๘,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	
๕๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๙๔,๒๘๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๕๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๒๓๒,๘๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๙,๘๔๐	๒๔๒,๑๖๐	๒๕๑,๗๖๐	๒๖๑,๖๐๐	
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๒,๕๒๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๖๔๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๗๑,๖๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านด่าน																		
๕๕	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
๕๖	ครู		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
๕๗	ครู		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																		
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๕๗,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๖๓,๙๖๐	๗๑,๐๔๐	๗๘,๓๖๐	ท้องถิ่นสมทบ
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๔๓,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๕๐,๒๘๐	๕๖,๘๘๐	๖๓,๗๒๐	ท้องถิ่นสมทบ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านโพหนอง																		
๖๐	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
๖๑	ครู		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																		
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๔๓,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๕๐,๑๖๐	๕๖,๗๖๐	๖๓,๖๐๐	ท้องถิ่นสมทบ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านสนวน																		
๖๔	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
๖๕	ครู		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																		
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่นจ่าย
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านโจรก																		
๖๘	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
๖๙	ครู		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
๗๐	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านกระหม																		
๗๑	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
๗๒	ครู		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่นจ่าย
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่นจ่าย
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านนาเรือง																		
๗๕	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
๗๖	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่นจ่าย
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่นจ่าย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๗๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕,๕๓๒๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
(๕)	รวม		๘๐	๕๘	๑๓,๕๕๔,๐๖๐	๓๓๖,๐๐๐	๘๐	๘๐	๘๐	๐	๐	๐	๔๐๘,๖๖๐	๔๑๙,๐๖๐	๔๑๙,๗๐๐	๑๔,๒๙๘,๗๒๐	๑๔,๗๑๒,๗๘๐	๑๕,๑๓๒,๔๘๐	
(๖) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																๒,๑๔๔,๘๐๘	๒,๒๐๖,๙๑๗	๒,๒๖๙,๘๗๒	
(๗) รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น																๑๖,๔๔๓,๕๒๘	๑๖,๙๑๙,๖๙๗	๑๗,๔๐๒,๓๕๒	
(๘) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๑๙,๗๕	๑๙.๓๖	๑๘.๙๖	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อมูลผู้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาเป็นประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๗๙,๒๗๗,๕๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๘๓,๒๔๑,๓๗๕ บาท = (๗๙,๒๗๗,๕๐๐ X ๕%) + ๗๙,๒๗๗,๕๐๐ = ๘๓,๒๔๑,๓๗๕)

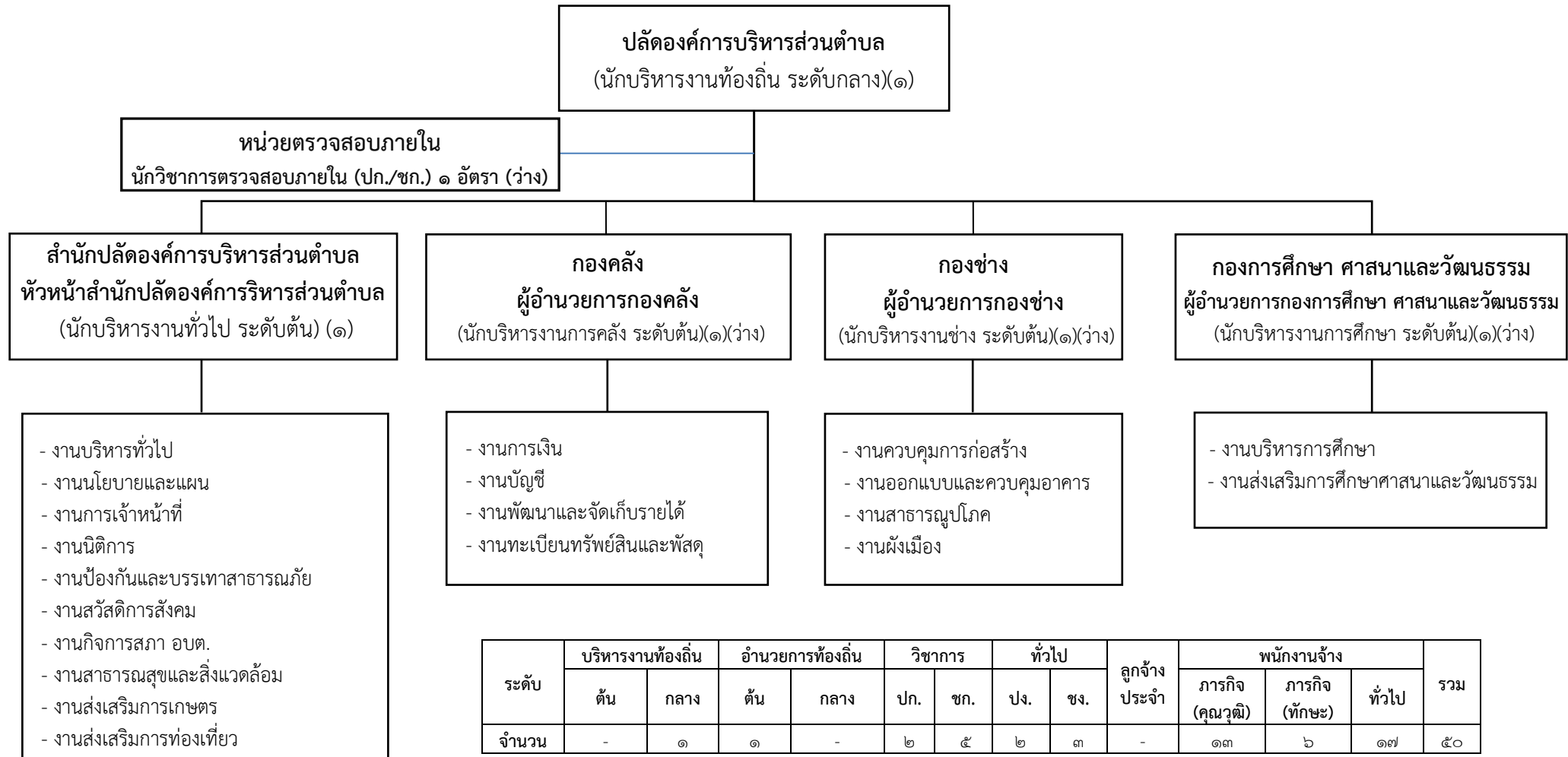
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๘๗,๔๐๓,๔๔๔ บาท = (๘๓,๒๔๑,๓๗๕ X ๕%) + ๘๓,๒๔๑,๓๗๕ = ๘๗,๔๐๓,๔๔๔)

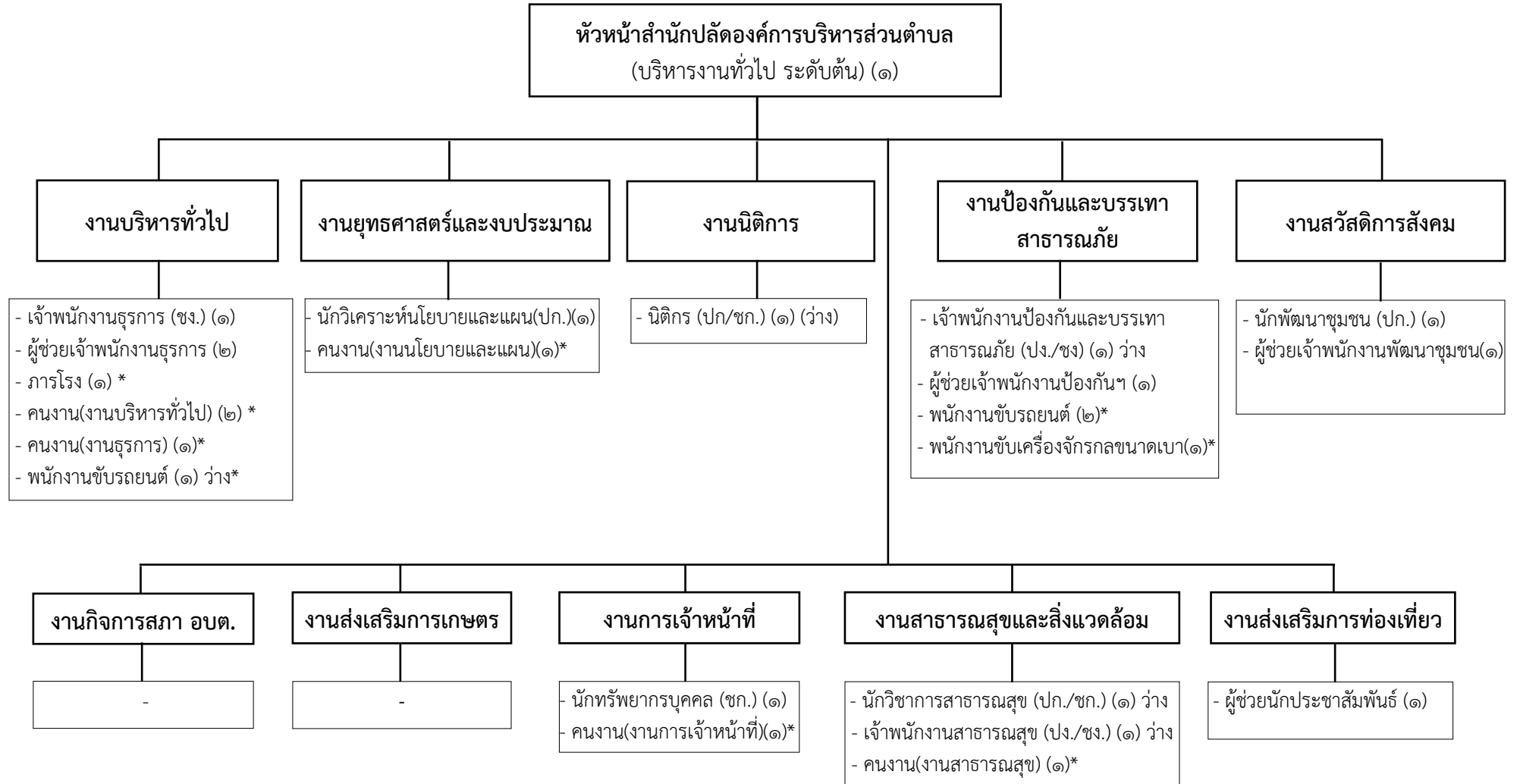
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๙๑,๗๗๓,๖๑๖ บาท = (๘๗,๔๐๓,๔๔๔ X ๕%) + ๘๗,๔๐๓,๔๔๔ = ๙๑,๗๗๓,๖๑๖)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔

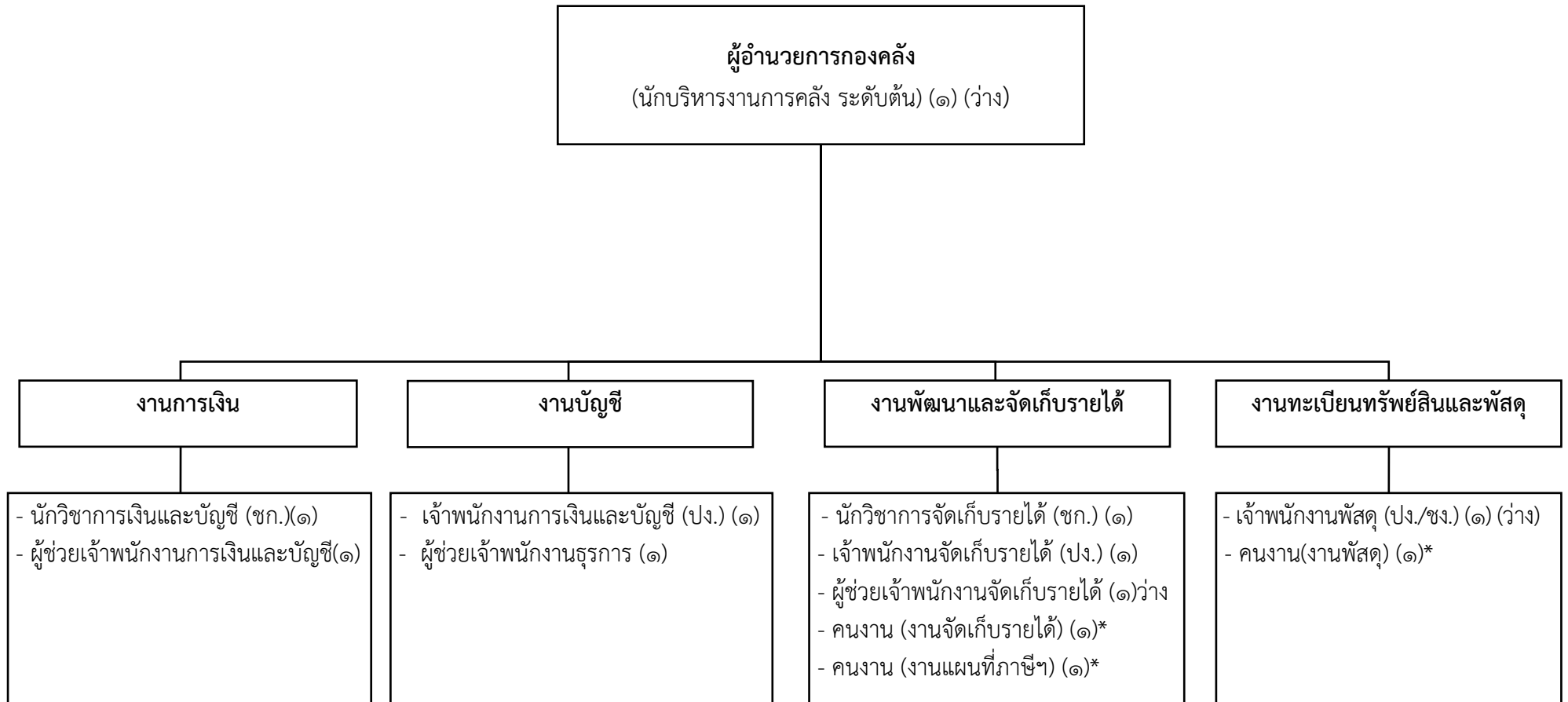


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



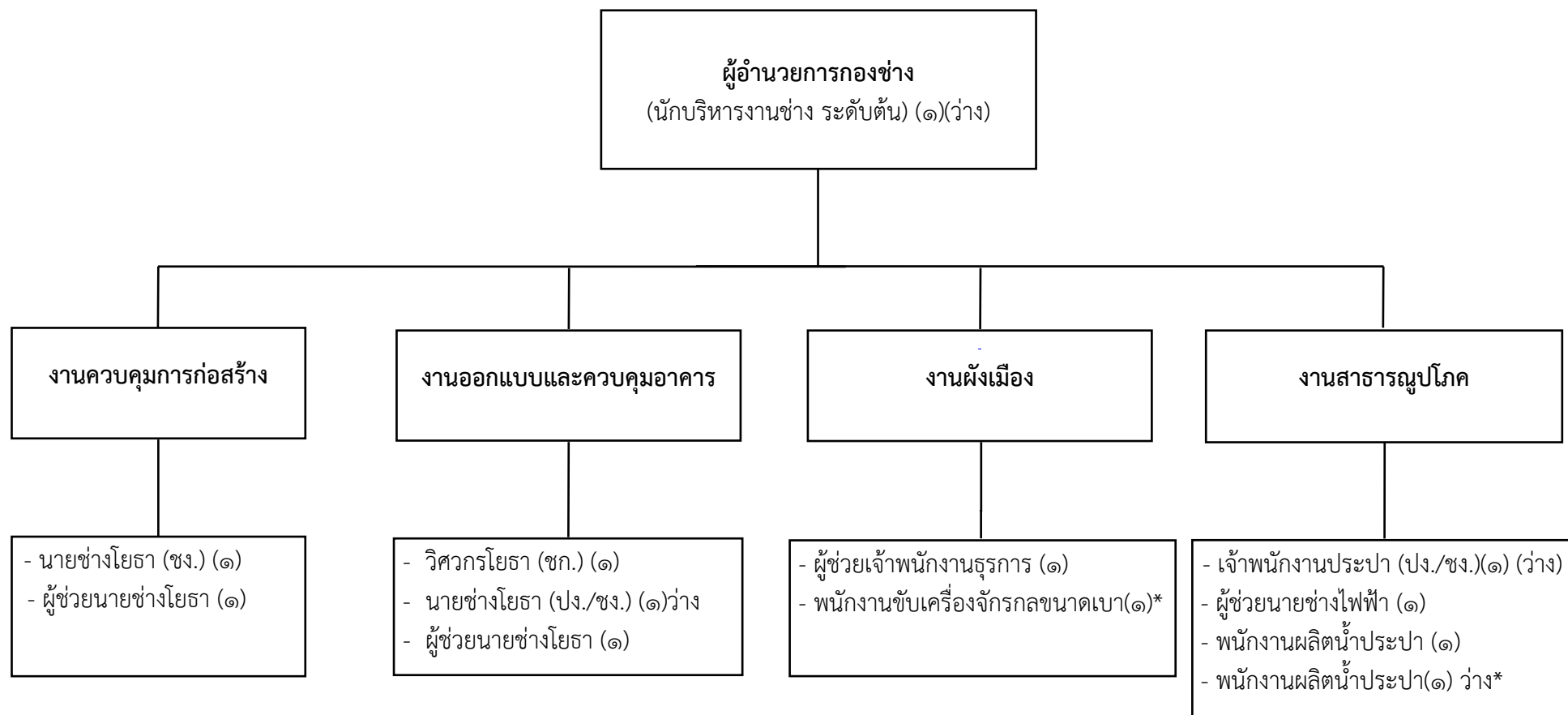
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๒	๑	-	-	-	๑	-	-	๕	๑๐	๒๐

โครงสร้างกองคลัง

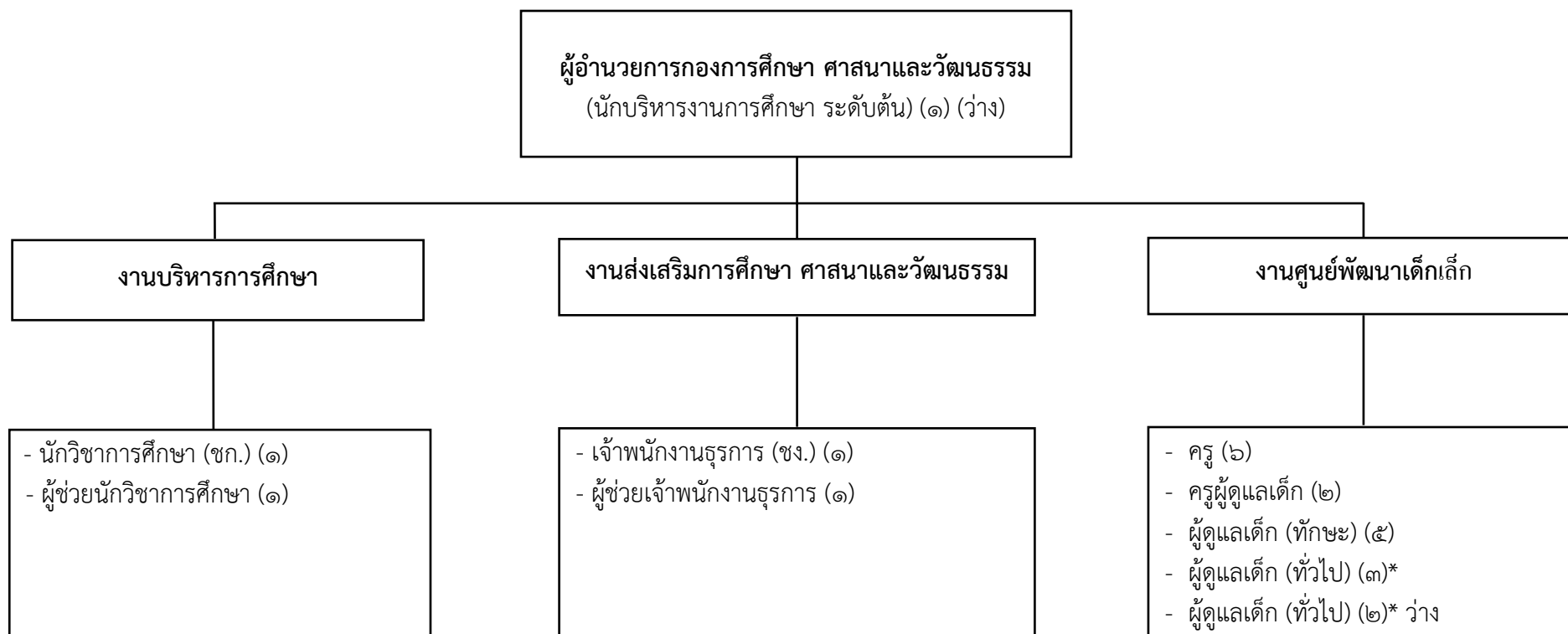


ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	-	๒	๓	๙

โครงสร้างกองช่าง



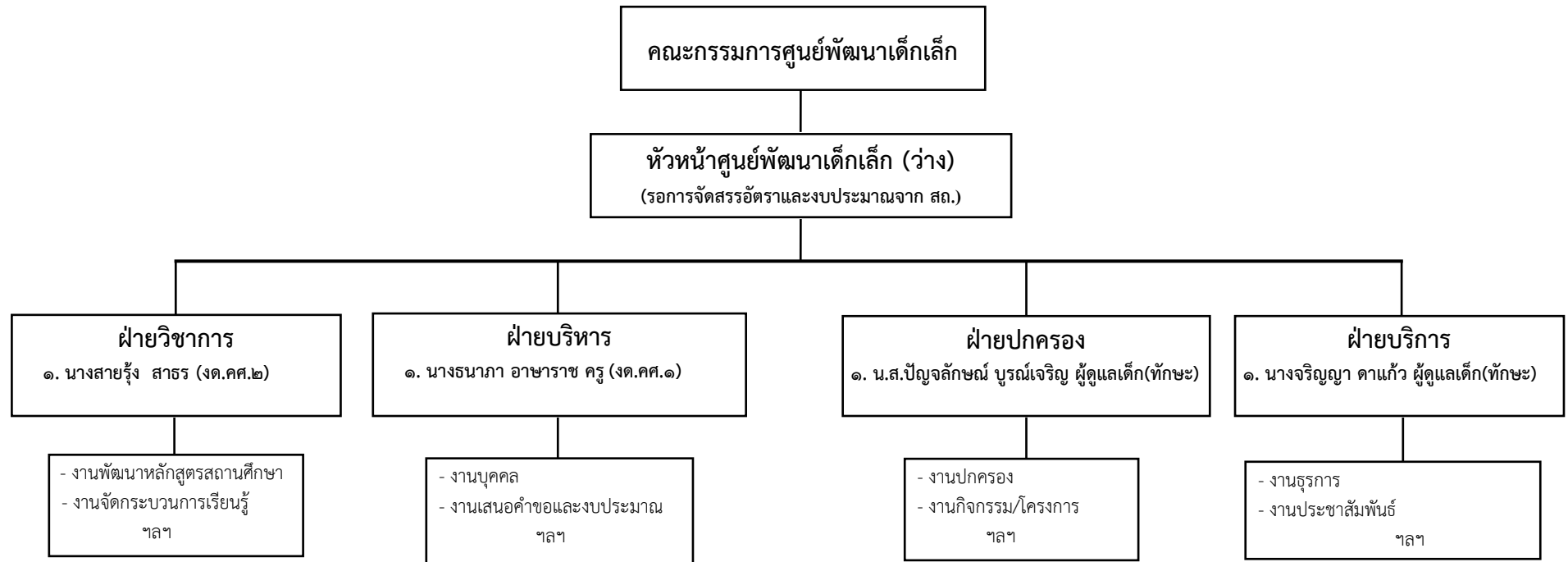
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๕	๑	๘



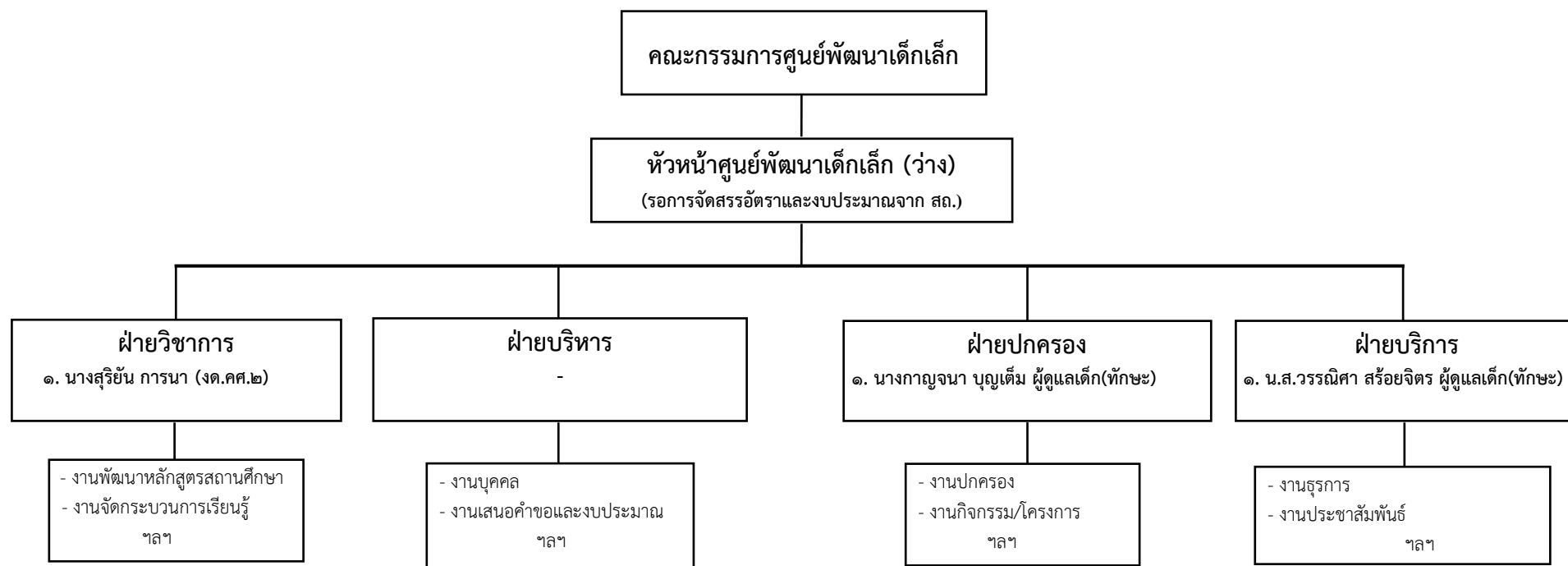
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๗	๓	๑๒

[illegible]

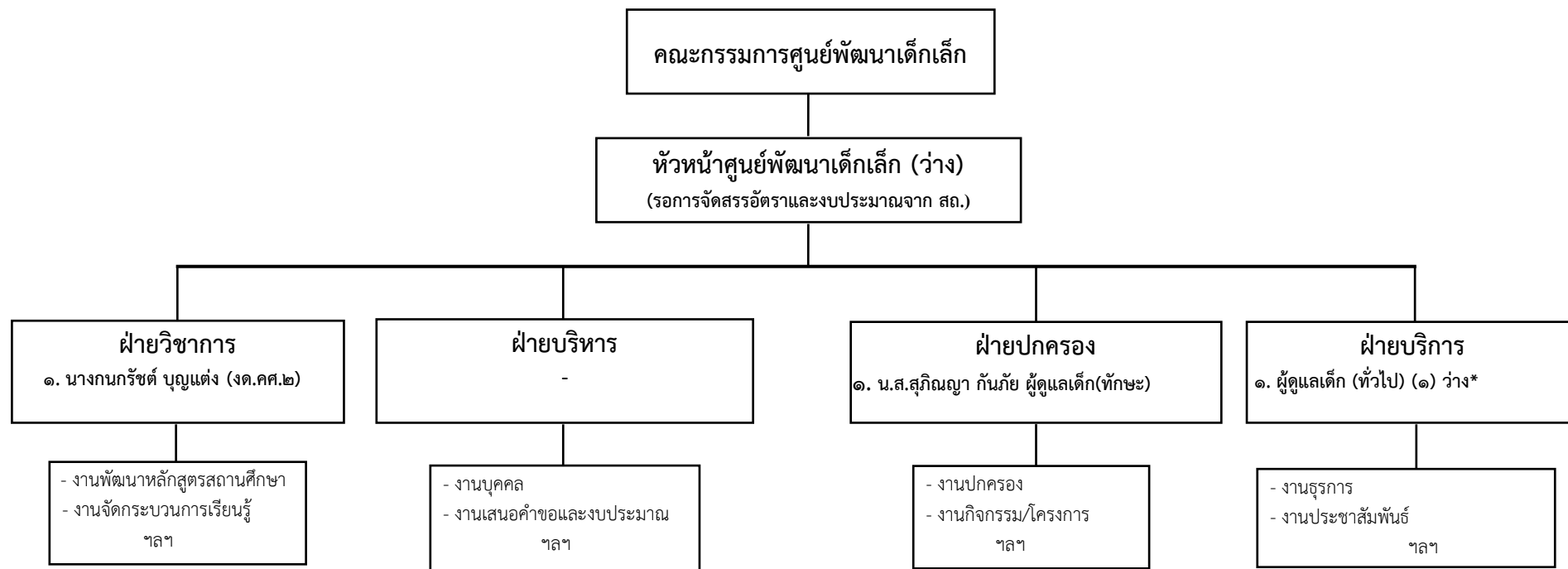
โครงสร้างการบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่าน

[illegible]

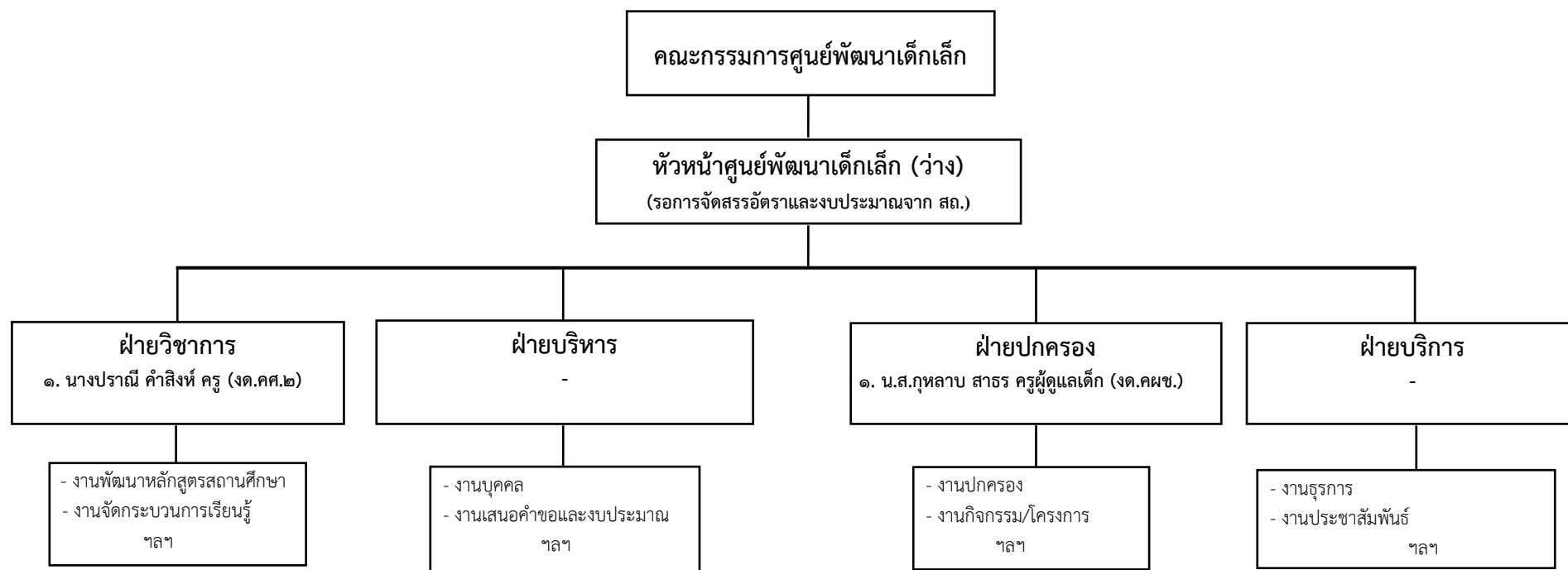
โครงสร้างการบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพหนอง

[illegible]

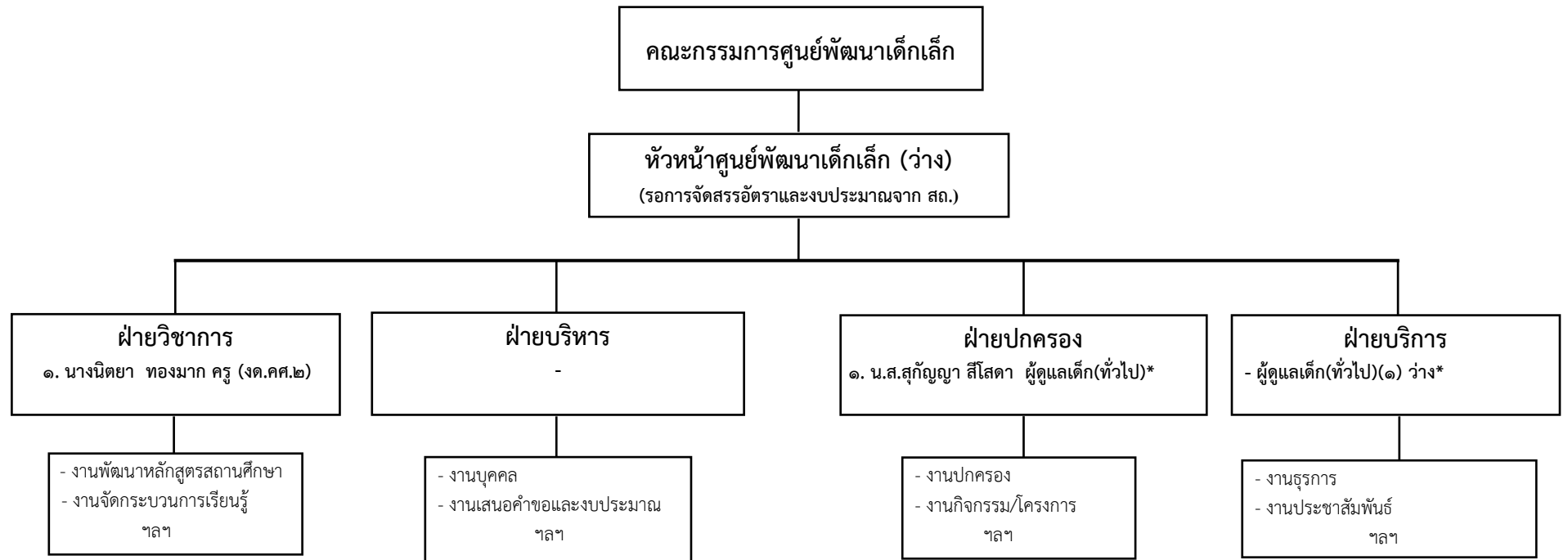
โครงสร้างการบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสนวน

[illegible]

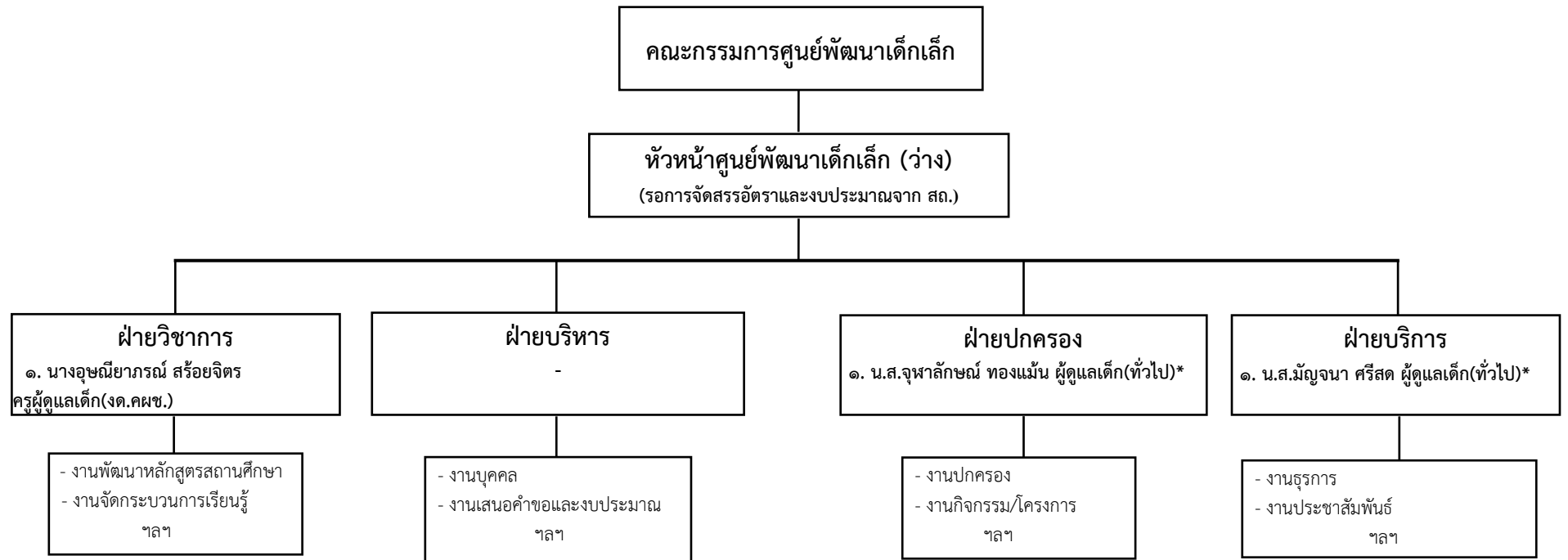
โครงสร้างการบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโจรก

[illegible]

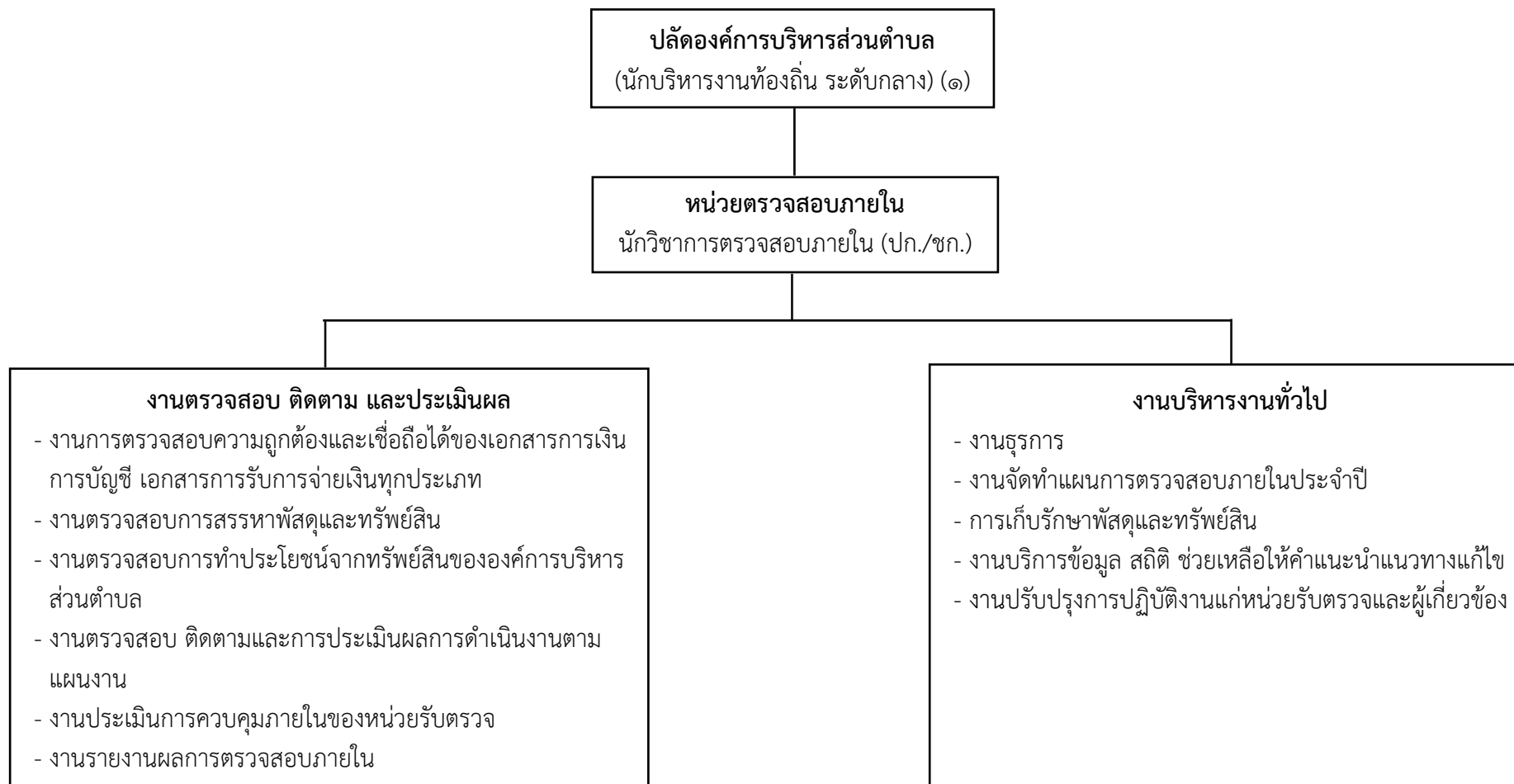
โครงสร้างการบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระหม

[illegible]

โครงสร้างการบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาเรือง

[illegible]

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลด่าน อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	
๑	นายชนะศักดิ์ หงษ์ทอง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๔๙,๖๔๐ (๖๒,๔๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๔๑๗,๖๔๐
สำนักงานปลัด						สำนักปลัด						
๒	นายอดิเทพ ลักขร	ป.บัณฑิต รบ.(รัฐศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๓	นางสาวทิพรชพร ทองนำ	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๔	จำเองสุริยา บุตรลักษณ์	พุทธศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๓๒๓,๐๔๐ (๒๖,๙๒๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๐๔๐
๕	-	-	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๖	-	-	๖๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๖๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๗	นางสาวณารัตน์ อาจอิงยงค์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๓๒๘,๐๐๐ (๒๗,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๒๘,๒๐๐
๘	นางวดีนิ พิศศรี	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๔๑๙,๘๘๐ (๓๔,๙๙๐x๑๒)	-	-	๔๑๙,๘๘๐
๙	-	-	๖๘-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	๖๘-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๑๐	-	-	๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปจ./ชง.	๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)						พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)						
๑๑	นางสาวปัทมา สุระอามาศย์	บธ.บ.สารสนเทศ	-	ผช.นักประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.นักประชาสัมพันธ์	-	๑๘๘,๑๖๐ (๑๕,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๑๖๐
๑๒	นายชาติรี สาร	รป.บ.รัฐศาสนศาสตร์	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๘๖,๘๔๐ (๑๕,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๘๖,๘๔๐
๑๓	นางสาวอนุสรา ประสงค์แก้ว	ศศ.บ.ศิลปศาสตร์	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๕๕,๕๒๐ (๑๒,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๕๒๐
๑๔	นายธนาธิป วงเวียร	ปวส.เทคนิคการผลิต	-	ผช.จพง.ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผช.จพง.ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๔๗,๔๘๐ (๑๒,๒๙๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๔๘๐
๑๕	นางสาวลิลาวลีย์ เจือจันทร์	ร.บ.(รัฐศาสตร์)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๔๔,๒๔๐ (๑๒,๐๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๔,๒๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป					พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๖	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๗	นายเพชร คิมั่น	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายสุธรรม หอมจันทร์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายมงคล อินทร์ลี	ป.๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายประมวล เพ็ชรศรี	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางสาวธิดาพร บุตรเงิน	นิติศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน (งานการเจ้าหน้าที่)	-	-	คนงาน (งานการเจ้าหน้าที่)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายนิพนธ์ คำคูณ	ม.๖	-	คนงาน (งานบริหารทั่วไป)	-	-	คนงาน (งานบริหารทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายไตรรงค์ ไสยกุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน (งานนโยบายและแผน)	-	-	คนงาน (งานนโยบายและแผน)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายสุวิล บุญเจริญ	ม.๓	-	คนงาน (งานบริหารทั่วไป)	-	-	คนงาน (งานบริหารทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายบุญมี จันทร์ภักดิ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	คนงาน (งานธุรการ)	-	-	คนงาน (งานธุรการ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นางสาวฉัตรตะวัน โชติมณี	ม.๖	-	คนงาน (งานสาธารณสุข)	-	-	คนงาน (งานสาธารณสุข)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง						กองคลัง						
๒๗	-	-	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๖๐๐
๒๘	นางสัณญา เสาทอง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๔๙,๓๒๐ (๒๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๒๙	นางสาวฐิตาภรณ์ ดนเสมอ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๓๘๘,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๘,๔๐๐
๓๐	นางพรณิสา แถวทิม	ปวส.(การบัญชี)	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๐๐๐
๓๑	-	-	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๓๒	นางศิริพร โพธิพันธ์	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น/ค่าตอบแทน		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)					พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)							
๓๓	นางสาววิชุดา บุราคร	ปวช.(การบัญชี)	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๔๙,๐๔๐ (๑๒,๕๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๐๔๐	
๓๔	-	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ว่าง	
๓๕	นางสาวราณี เจริญสุข	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๒,๑๒๐ (๑๑,๐๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๑๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป					พนักงานจ้างทั่วไป							
๓๖	นางสาวนงเยาว์ บุญแต่ง	ม.๖	-	คนงาน (งานพัสดุ)	-	-	คนงาน (งานพัสดุ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๗	นางสาวประไพพิศ นามเคน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน (งานจัดเก็บรายได้)	-	-	คนงาน (งานจัดเก็บรายได้)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๘	นายธงชัย เพ็ชรน้ำ	ปวส. (เทคโนโลยีเครื่องจักรกลเกษตร)	-	คนงาน (งานแผนที่ภาษีฯ)	-	-	คนงาน (งานแผนที่ภาษีฯ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
	กองช่าง					กองช่าง							
๓๙	-	-	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๖๐๐ (ว่างเดิม)	
๔๐	นายธีรวัฒน์ สมสวย	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๖๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปจ./ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐	
๔๑	นายภูสิทธิ์ จำปาทอง	ปวส.(ช่างโยธา)	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐	
๔๒	-	-	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)	
๔๓	-	-	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปจ./ชง.	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)					พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)							
๔๔	นายประเวช ขาบุรี	วท.บ.(ก่อสร้าง)	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๙๐,๔๔๐ (๑๕,๘๗๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๔๔๐	
๔๕	นายเขวง ฤทธิกระโทก	ปวช.(ก่อสร้าง)	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๖๓,๕๖๐ (๑๓,๖๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๓,๕๖๐	
๔๖	นายเฉลิมพล เพ็ชรน้ำ	รบ.(รัฐศาสตร์)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๘,๒๔๐ (๑๑,๕๒๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๒๔๐	
๔๗	นายจิราวุฒิ เศษศรี	ปวส.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๙,๖๔๐ (๑๒,๔๗๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๖๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)					พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)							
๔๘	นายสงคราม บุญเจริญ	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๓๖,๙๒๐ (๑๑,๔๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๙๒๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป					พนักงานจ้างทั่วไป						
๔๙	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๕๐	นายวิระ เครื่องโธสง	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๕๑	-	-	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๓๕,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๕๒	นางสาวพลอยรัศมี กลิ่นสุคนธ์	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๕๓	นางธณิชา แจ่มประโคน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๖๘-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๘-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๒๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)						พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)						
๕๔	นางสาวกัญญณัช โสบันหรี	ค.บ.(การประถมศึกษา)	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๒๓๒,๘๐๐ (๑๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๒,๘๐๐
๕๕	นางสาวขวัญแข นวะสิมัยนาม	บธ.บ.(การจัดการ)	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๕๒,๕๒๐ (๑๒,๗๑๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๕๒๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่าน						ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่าน						
๕๖	-	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๐	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๐	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	(เงินอุดหนุน)	-	-	ว่าง (เงินอุดหนุน)
๕๗	นางสายรุ้ง สาธ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๒๙	ครู	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๒๙	ครู	-	๓๑๓,๖๘๐ (๒๖,๑๔๐x๑๒)	-	-	๓๑๓,๖๘๐ (เงินอุดหนุน)
๕๘	นางธนาภา อาษาราช	ค.บ.(การประถมศึกษา)	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๓๔	ครู	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๓๔	ครู	-	๒๔๙,๔๘๐ (๒๐,๗๙๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๔๘๐ (เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)						พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)						
๕๙	นางสาวปิยลักษณ์ บุรณ์เจริญ	บธ.บ.(การบริหารธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖๙,๙๒๐ (๑๔,๑๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๙,๙๒๐ (เงินอุดหนุน)
๖๐	นางจริยญา ดาแก้ว	บธ.บ.(การบริหารธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๖,๗๒๐ (๑๓,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๗๒๐ (เงินอุดหนุน)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพหนอง						ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพหนอง						
๖๑	-	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๐	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๐	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	(เงินอุดหนุน)	-	-	ว่าง (เงินอุดหนุน)
๖๒	นางสุริยัน การนา	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๒๘	ครู	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๒๘	ครู	-	๓๔๐,๒๐๐ (๒๘,๓๕๐x๑๒)	-	-	๓๔๐,๒๐๐ (เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)						พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)						
๖๓	นางสาววรรณิศา สร้อยจิตร	ปวช.(พาณิชยกรรม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (เงินอุดหนุน)
๖๔	นางสาวกาญจนา บุญเต็ม	ศศ.บ.(ศิลปศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๖,๖๐๐ (๑๓,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๖๐๐ (เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสวนวน					ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสวนวน							
๖๕	-	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๐	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๐	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	(เงินอุดหนุน)	-	-	ว่าง (เงินอุดหนุน)	
๖๖	นางกนกกริชต์ บุญแดง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๓๐	ครู	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๓๐	ครู	-	๓๑๐,๔๔๐ (๒๕,๘๗๐x๑๒)	-	-	๓๑๐,๔๔๐ (เงินอุดหนุน)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)					พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)							
๖๗	นางสาวสุกัญญา กันภัย	บธ.บ.(การบริหารธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (เงินอุดหนุน)	
	พนักงานจ้างทั่วไป					พนักงานจ้างทั่วไป							
๖๘	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (เงินรายได้)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโจรก					ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโจรก							
๖๙	-	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๐	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๐	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	(เงินอุดหนุน)	-	-	ว่าง (เงินอุดหนุน)	
๗๐	นางปราณี คำสิงห์	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๓๑	ครู	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๓๑	ครู	-	๓๑๙,๒๐๐ (๒๖,๖๐๐x๑๒)	-	-	๓๑๙,๒๐๐ (เงินอุดหนุน)	
๗๑	นางสาวกุลหาญ สาร	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๕๒,๙๖๐ (๒๑,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๕๒,๙๖๐ (เงินอุดหนุน)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระหม					ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระหม							
๗๒	-	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๐	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๐	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	(เงินอุดหนุน)	-	-	ว่าง (เงินอุดหนุน)	
๗๓	นางนิตยา ทองมาก	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๓๒	ครู	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๓๒	ครู	-	๓๐๙,๙๖๐ (๒๕,๘๓๐x๑๒)	-	-	๓๐๙,๙๖๐ (เงินอุดหนุน)	
	พนักงานจ้างทั่วไป					พนักงานจ้างทั่วไป							
๗๔	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (เงินรายได้)	
๗๕	นางสาวสุกัญญา สีโสดา	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (เงินรายได้)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาเรือง					ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาเรือง							
๗๖	-	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๐	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๐	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	(เงินอุดหนุน)	-	-	ว่าง (เงินอุดหนุน)	
๗๗	นางอุษณียาภรณ์ สร้อยจิตร	ศศ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๐๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๕๑,๕๒๐ (๒๐,๙๖๐x๑๒)	-	-	๒๕๑,๕๒๐ (เงินอุดหนุน)	
	พนักงานจ้างทั่วไป					พนักงานจ้างทั่วไป							
๗๘	นางสาวมัญญา ศรีสิด	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (เงินรายได้)	
๗๙	นางจุฬาลักษณ์ ทองมั่น	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (เงินรายได้)	
	หน่วยตรวจสอบภายใน					หน่วยตรวจสอบภายใน							
๘๐	-	-	๖๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง)	

|

|

|

|

|



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด่าน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔

.....

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๗) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นส่วนราชการหลักที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจัดทำเป็นประกาศการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และให้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายชนะศักดิ์ หงษ์ทอง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่าน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล

เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

.....

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ได้ประกาศ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วน
ตำบลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นใน
การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นประกาศการแบ่ง
ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง หรือส่วนราชการ
ที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๔ และข้อ ๕ ของประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การ
บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และประกาศองค์การบริหารส่วน
ตำบล เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑)
พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความ
รับผิดชอบของกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไป
ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหาร
ส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคม
สงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริม
การท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์
งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหาร
ส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหาร
ส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑๐ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

๑.๒ งานนโยบายและแผน

๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่

/๑.๔ งานนิติการ...

- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๗ งานกิจการสภา อบต.
- ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๑๐ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงิน
- ๒.๒ งานบัญชี
- ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคางานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๔ งานผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษา ตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหาร วิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการ ศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วน ราชการภายในออกเป็น ๒ งาน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการ จ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการ ควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน ดังนี้

๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๕.๒ งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล

(รายละเอียดตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแนบท้ายประกาศนี้)

ประกาศ ณ วันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

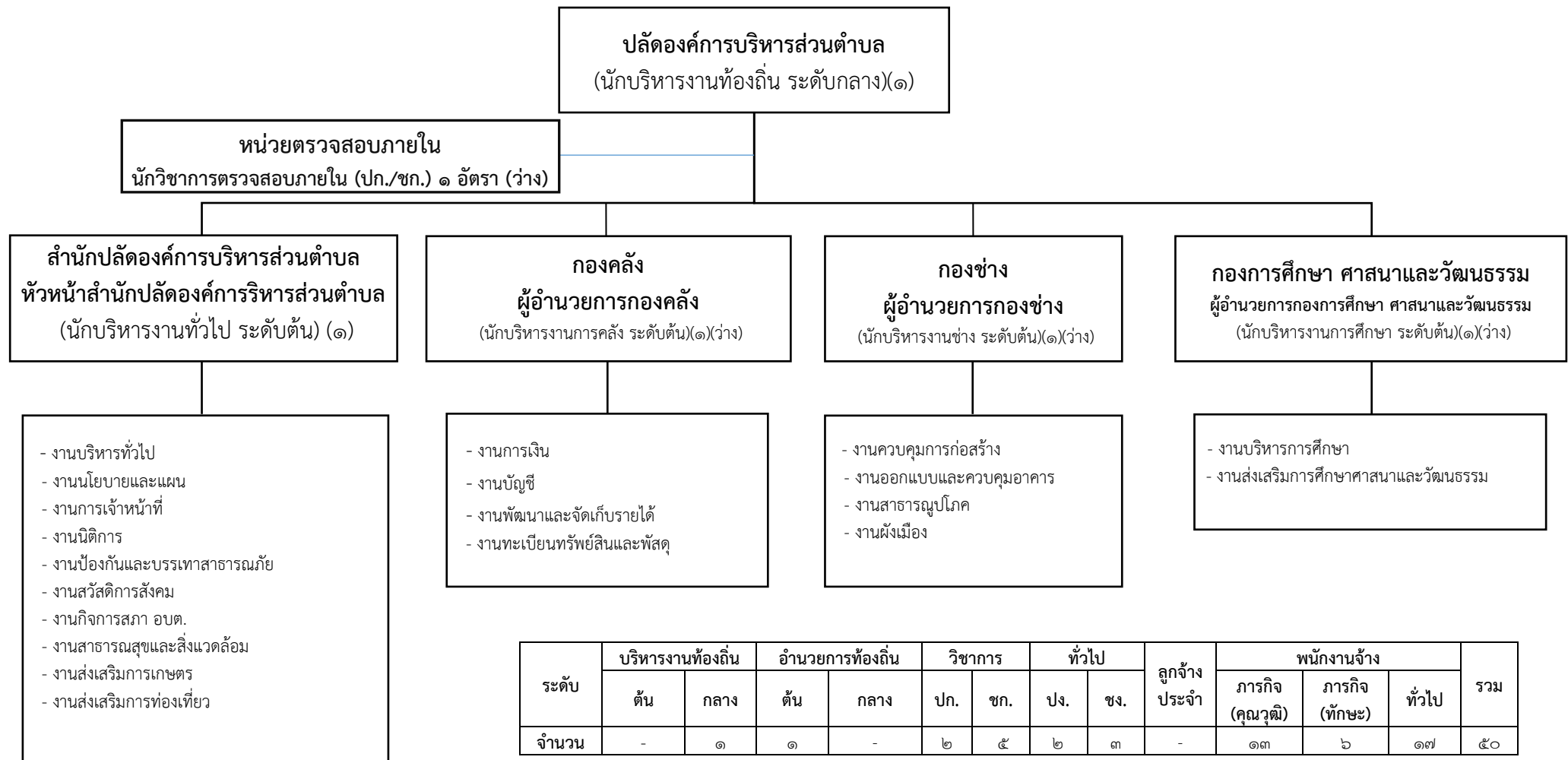


(นายชนะศักดิ์ หงษ์ทอง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่าน

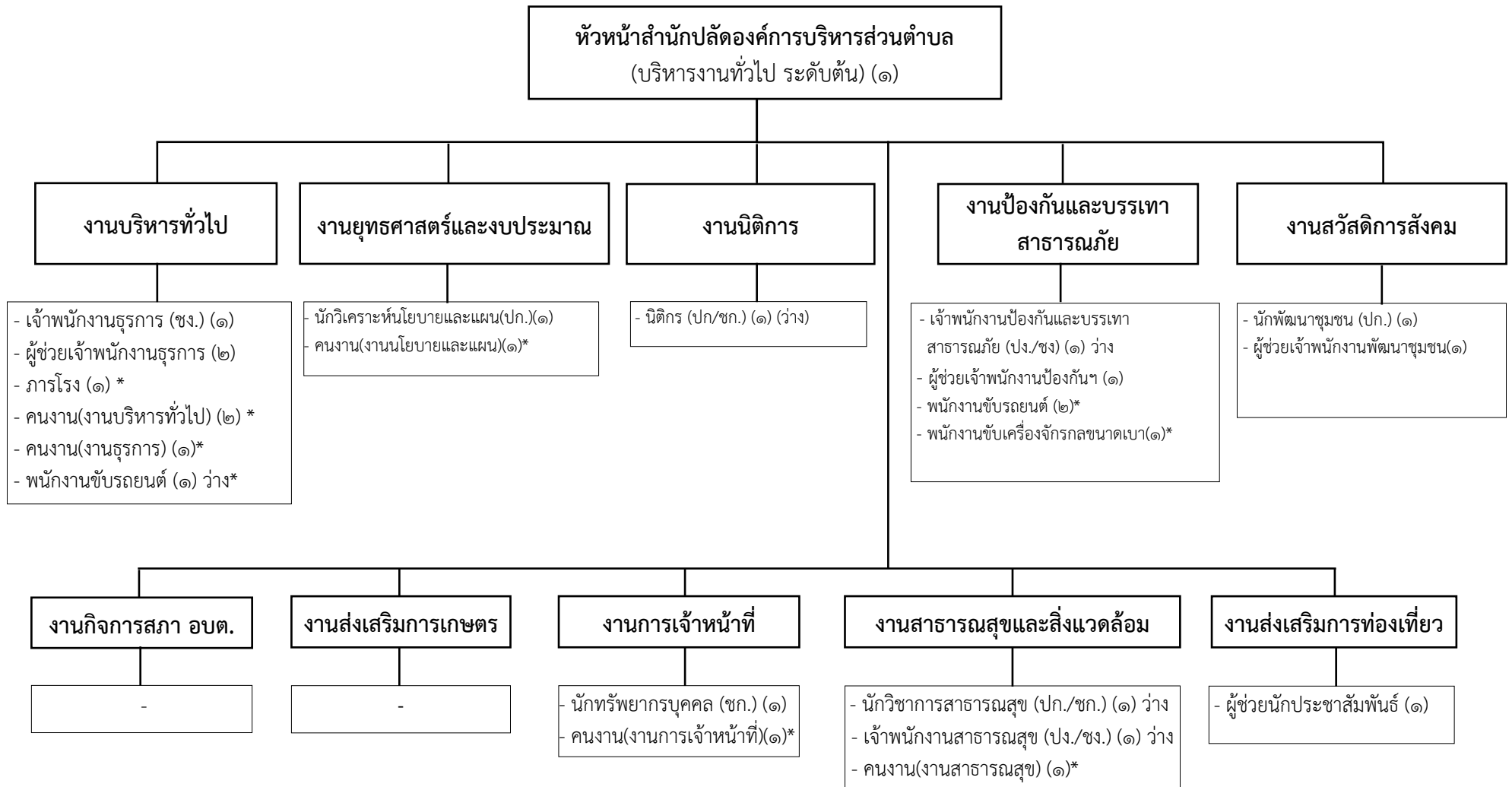
ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลด่าน
 การบริหารส่วนตำบลด่าน เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความ
 หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลด่าน ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔



ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น		อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปก.	ชก.	ปจ.	ชง.		ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	๑	-	๒	๕	๒	๓	-	๑๓	๖	๑๗	๕๐

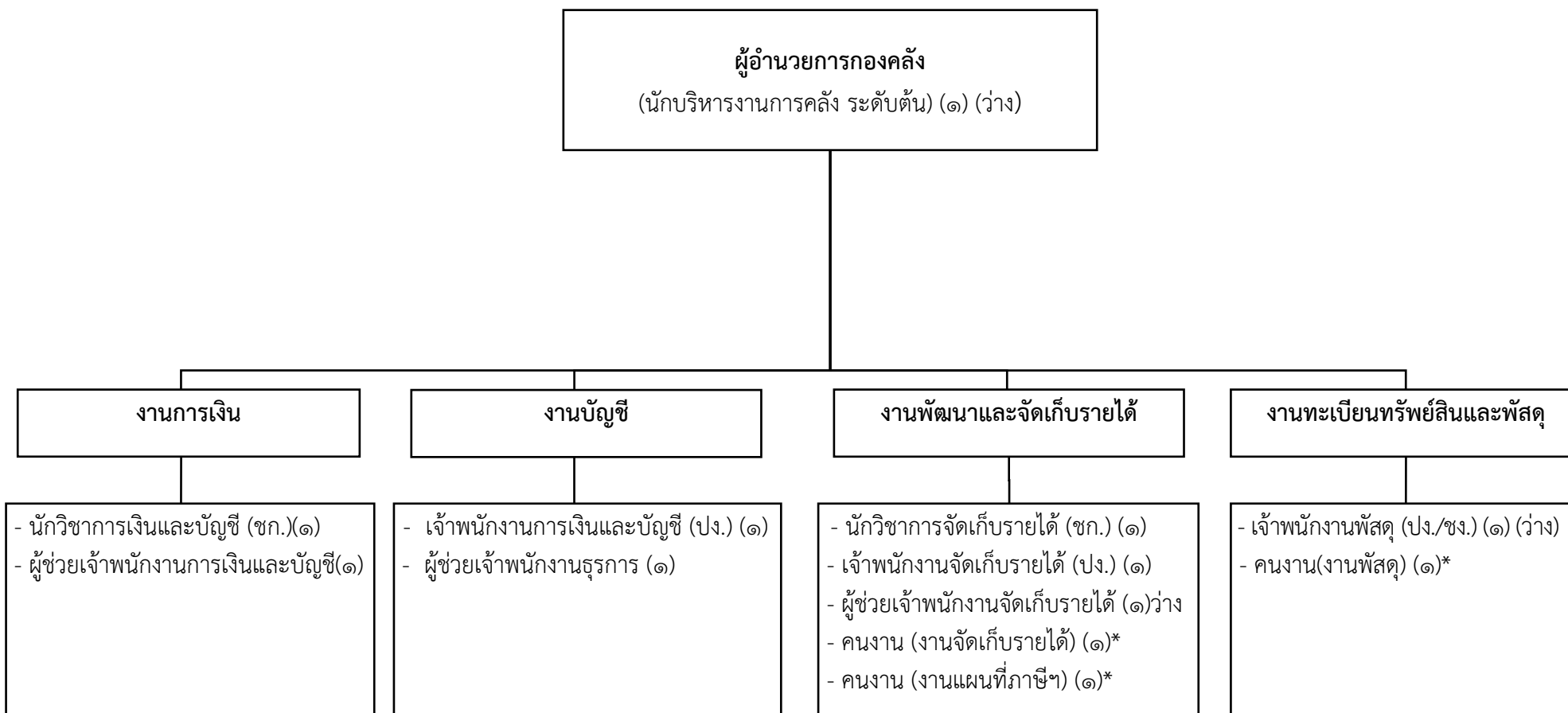
ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตาม ม.๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (คำนวณตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)					
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตั้งไว้ ๘๓,๒๔๑,๓๗๕ บาท	๑) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯ ๑๔,๒๙๘,๗๒๐ บาท	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตั้งไว้ ๘๗,๙๐๓,๔๔๔ บาท	๑) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯ ๑๔,๗๑๒,๗๘๐ บาท	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตั้งไว้ ๙๑,๗๗๓,๖๑๖ บาท	๑) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯ ๑๕,๑๓๒,๔๘๐ บาท
	๒) ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒,๑๔๔,๘๐๘ บาท		๒) ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒,๒๐๖,๙๑๗ บาท		๒) ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒,๒๖๙,๘๗๒ บาท
	รวม ๑)+๒) = ๑๖,๔๔๓,๕๒๘ คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗๕		รวม ๑)+๒) = ๑๖,๙๑๙,๖๙๗ คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓๖		รวม ๑)+๒) = ๑๗,๔๐๒,๓๕๒ คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๙๖

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



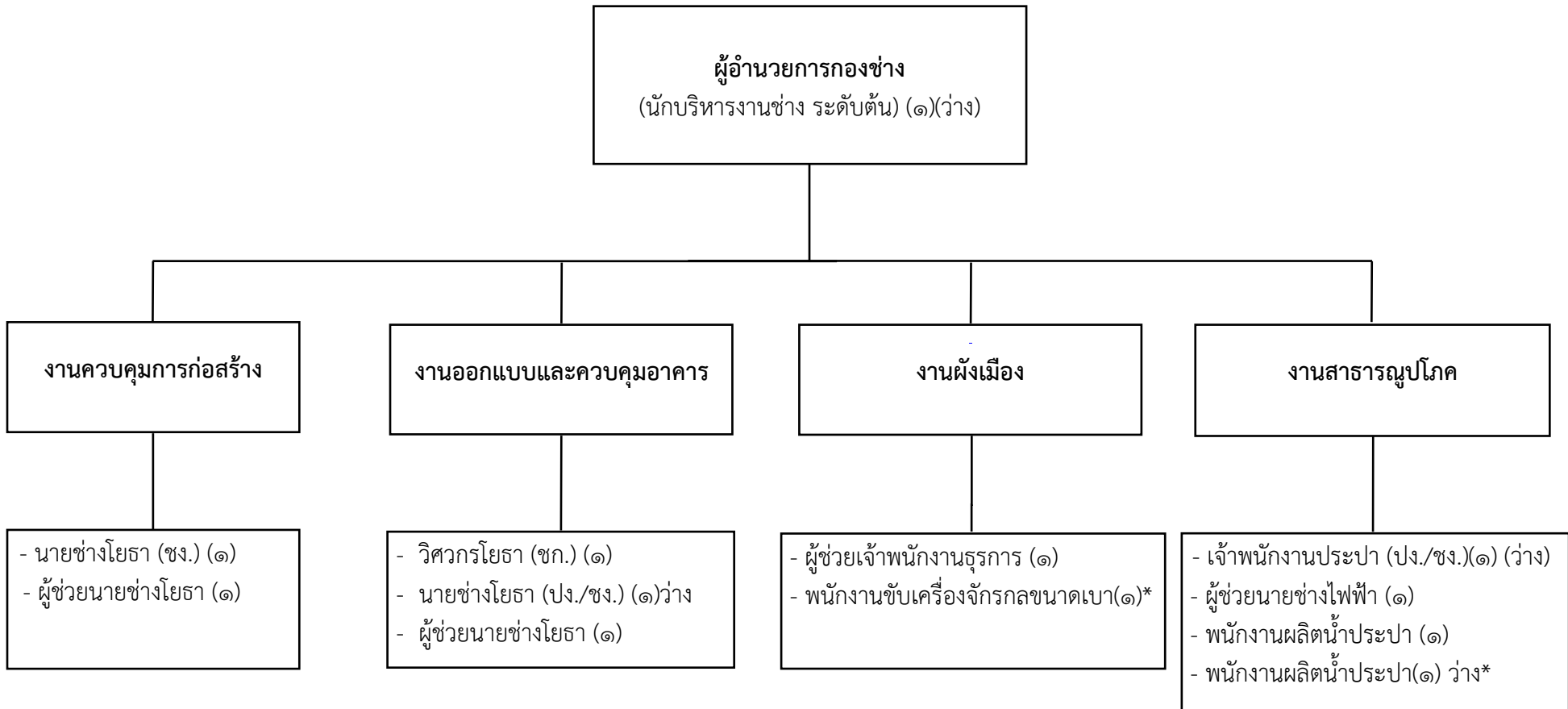
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างป ระจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๒	๑	-	-	-	๑	-	-	๕	๑๐	๒๐

โครงสร้างกองคลัง



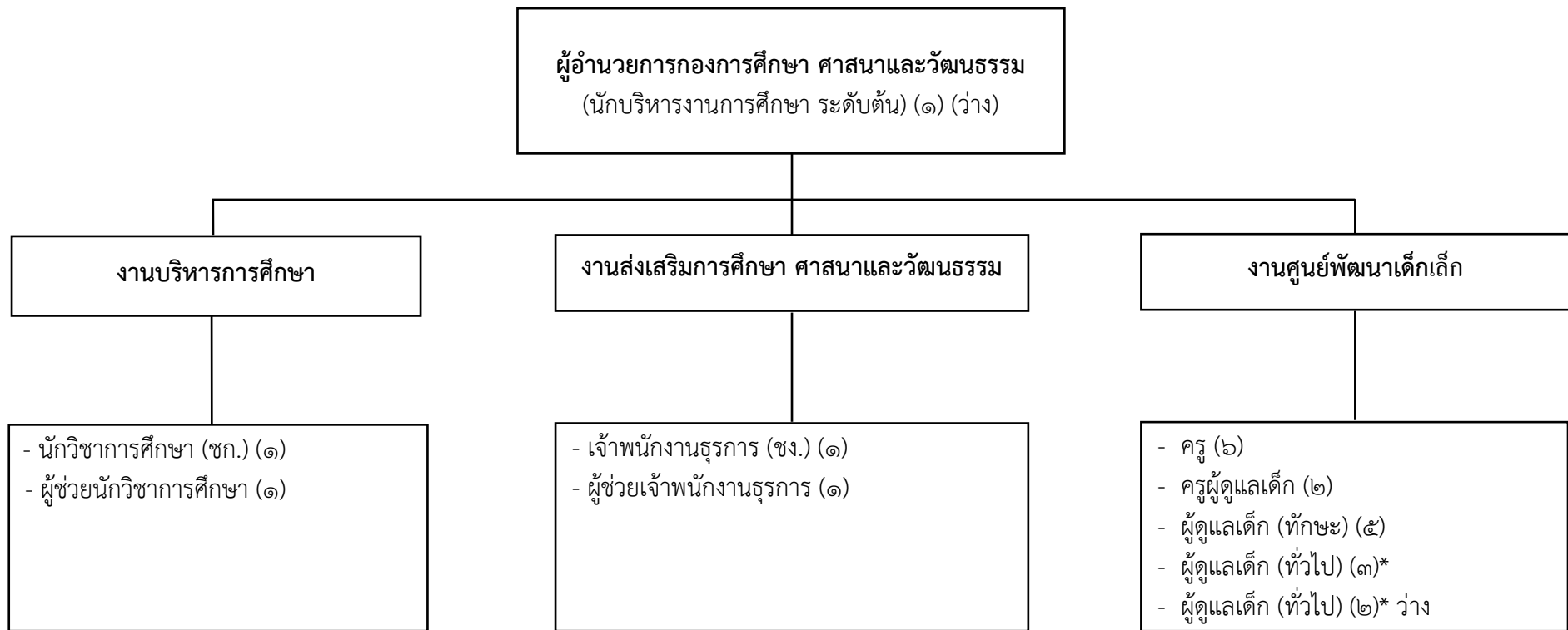
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	-	๒	๓	๔

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๕	๑	๘

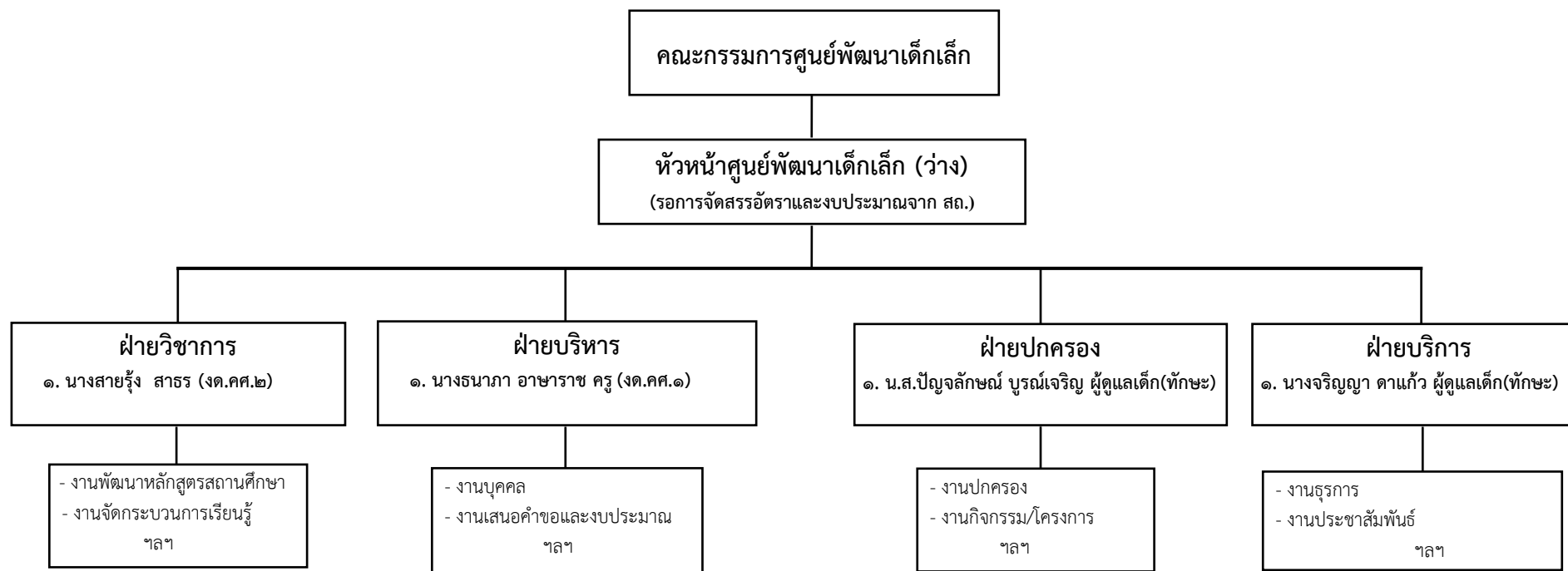
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



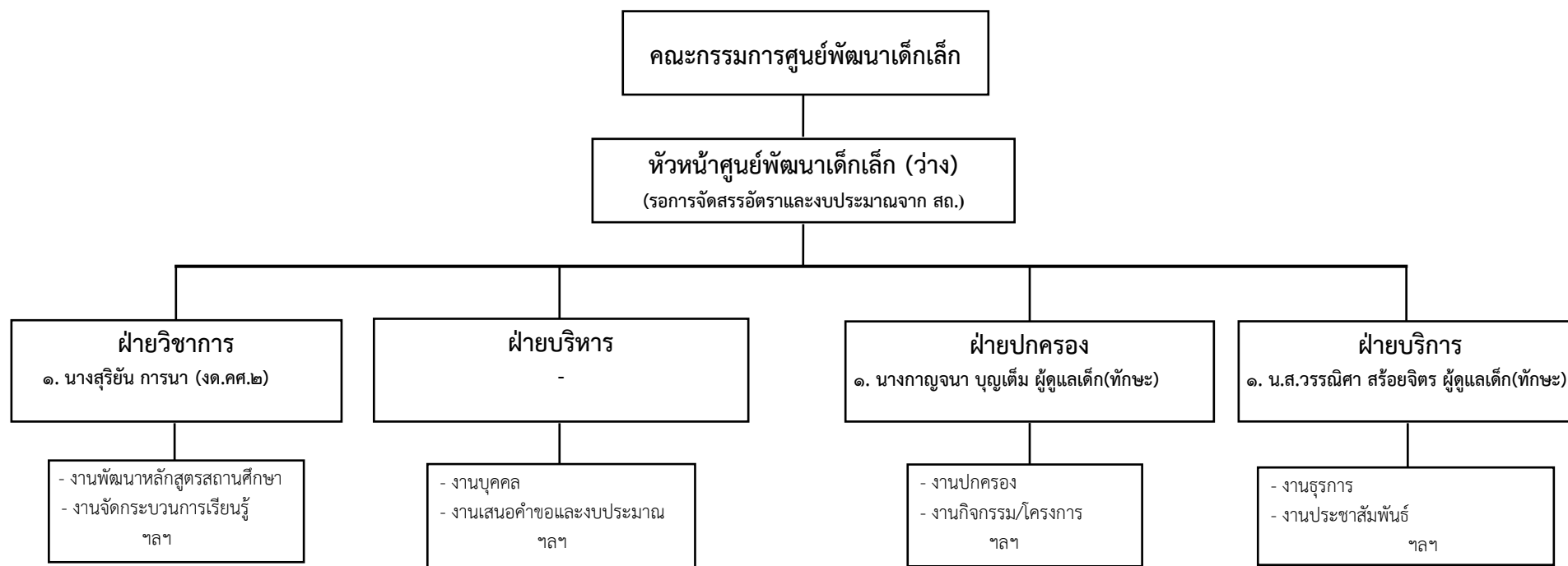
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๗	๓	๑๒

[illegible]

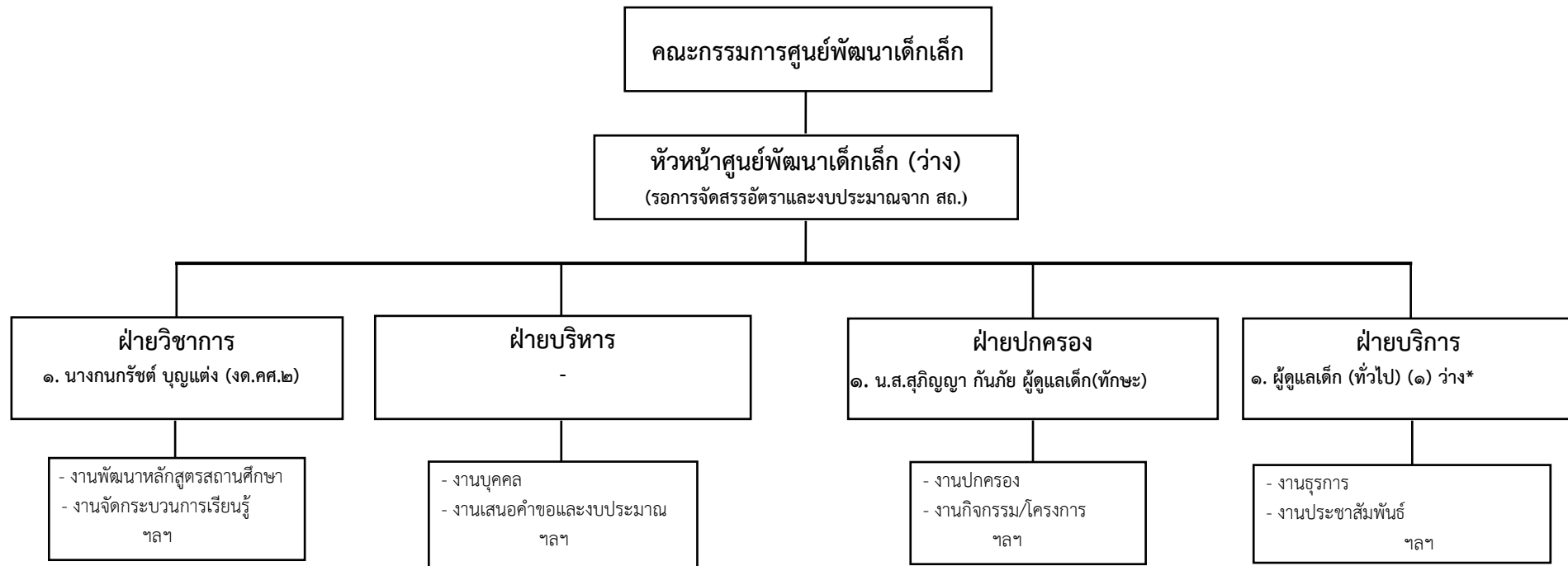
โครงสร้างการบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่าน

[illegible]

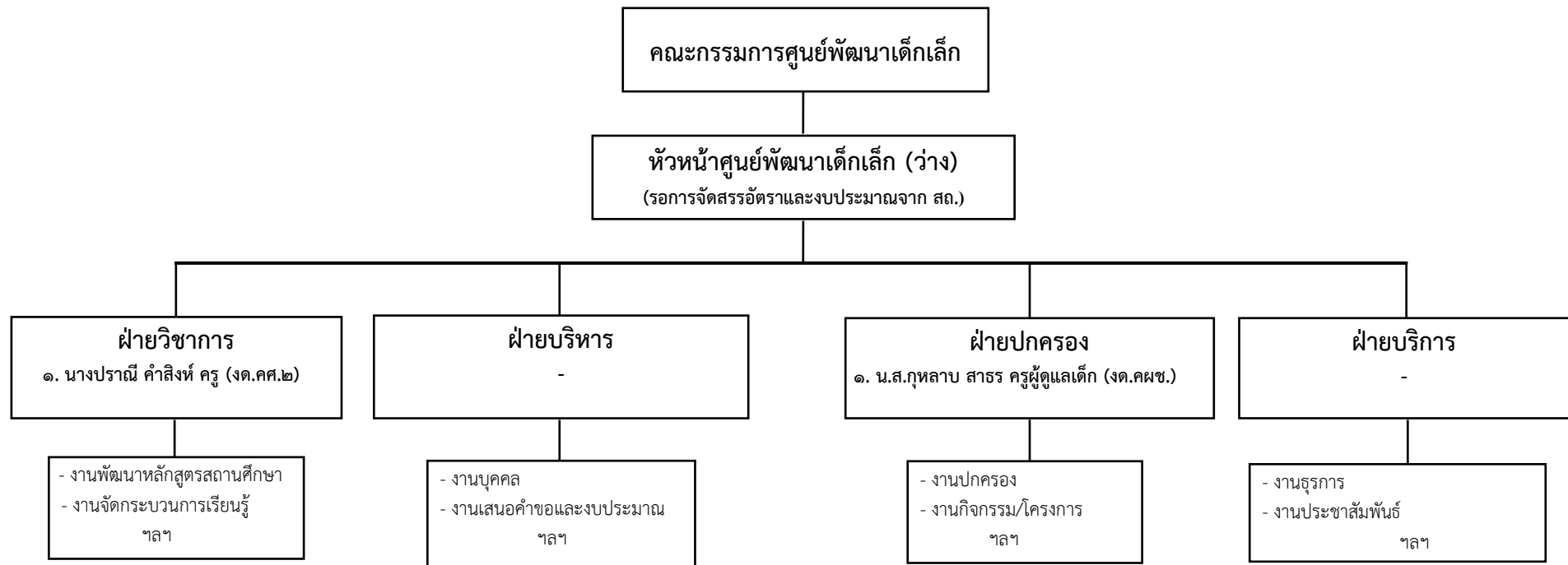
โครงสร้างการบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพหนอง

[illegible]

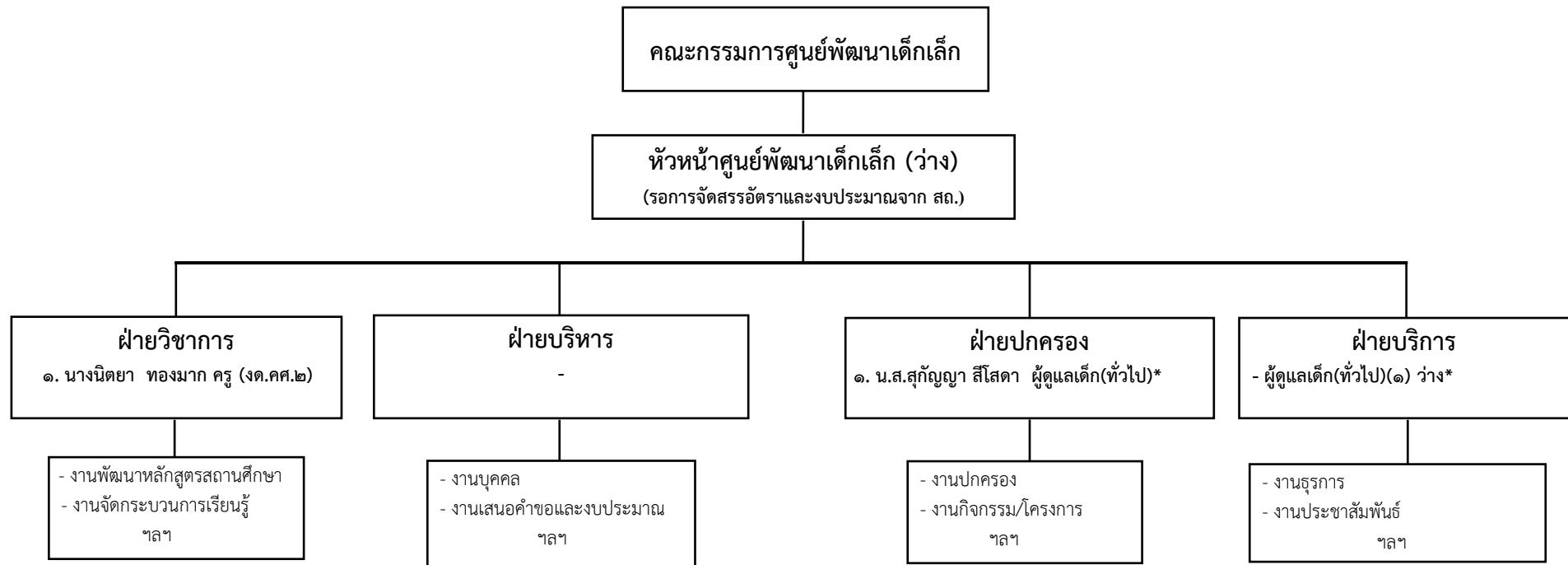
โครงสร้างการบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสนวน

[illegible]

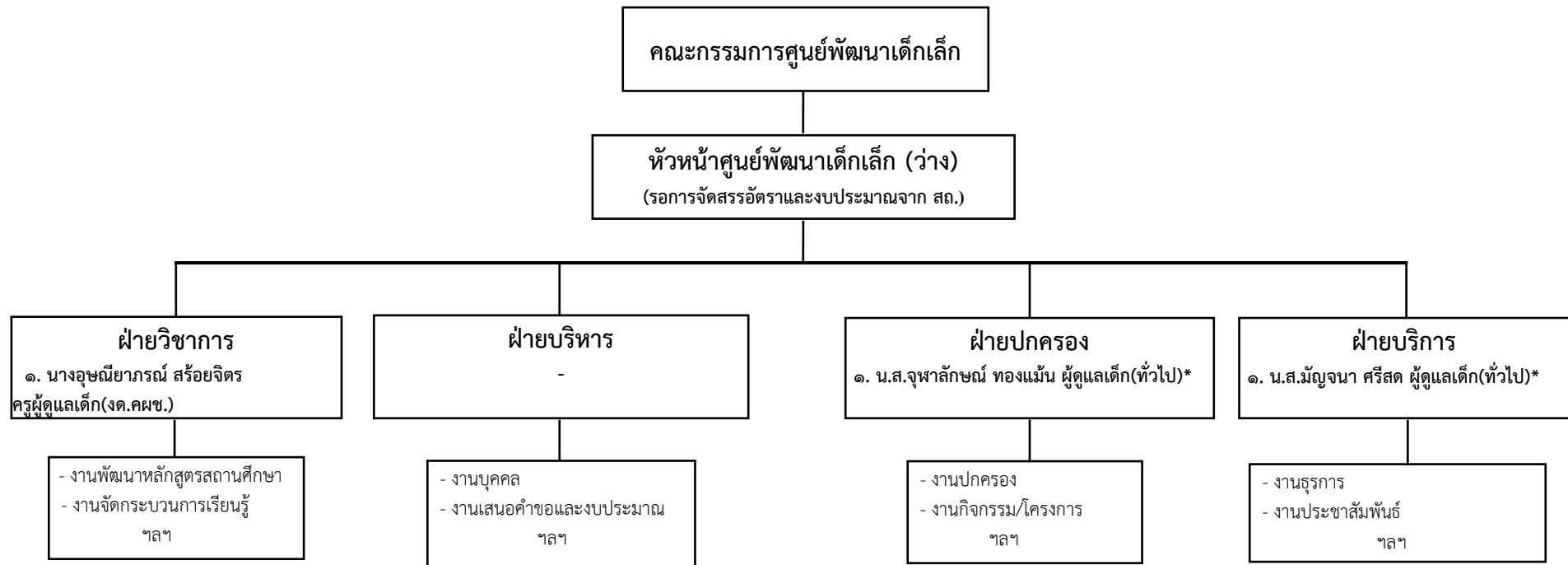
โครงสร้างการบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโจรก

[illegible]

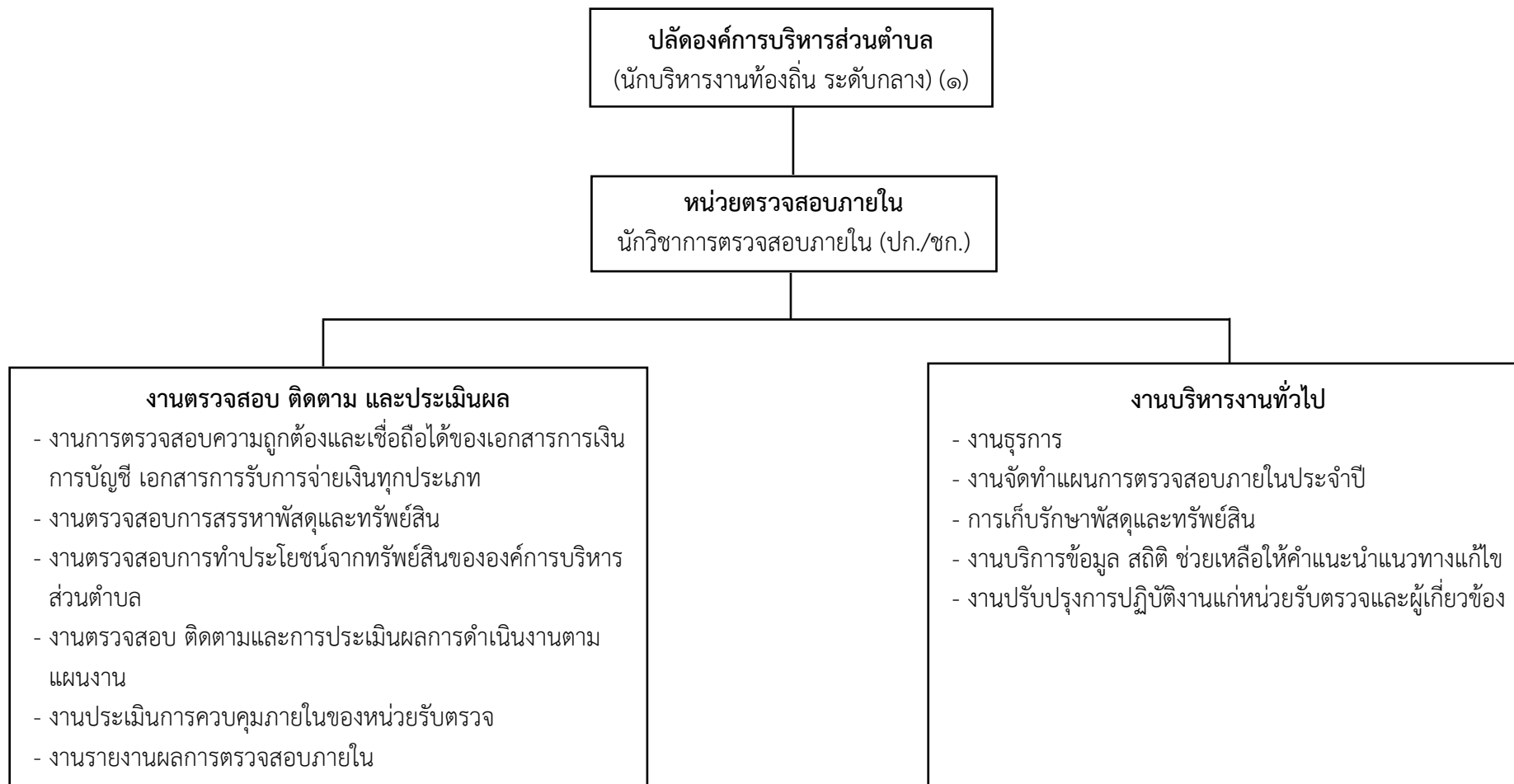
โครงสร้างการบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระหม

[illegible]

โครงสร้างการบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาเรือง

[illegible]

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด่าน
เรื่อง ประกาศจัดพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง
(ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่าน

.....

ตามที่ได้มีประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด่าน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ และประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลด่าน เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลด่าน ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ นั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศจัดพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่าน ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายชนะศักดิ์ หงษ์ทอง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่าน

บัญชีการจัดพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี							
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่าน							
แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด่าน ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๔							
ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/	ตำแหน่งประเภท	ระดับตำแหน่ง/	หมายเหตุ
		ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง		วิทยฐานะ	
๑	๖๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นายชนะศักดิ์ หงษ์ทอง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล						
๒	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นายอติเทพ ลักขษร	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	
๓	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นางสาวพิพรรษพร ทองนำ	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	
๔	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	จำเอยสุริยา บุตรลักษณ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๕	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	-	นิติกร	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	ว่าง (สรรหาโดยการรับโอน)
๖	๖๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	-	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	ว่าง (สรรหาโดยการรับโอน)
๗	๖๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นางสาวคนารัตน์ อาจยิ่งยงค์	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
๘	๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นางวศินี พลศรี	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๙	๖๘-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่าง (สรรหาโดยการรับโอน)
๑๐	๖๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	-	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่าง (สรรหาโดยการรับโอน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						
๑๑	-	นางสาวปัทมา สุระอามาศย์	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๑๒	-	นายชาติรี สาร	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๑๓	-	นายธนธิป วงเวียน	-	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๑๔	-	นางสาวอนุสรฯ ประสงค์แก้ว	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๑๕	-	นางสาวลิลาวัลย์ เจือจันทร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๖	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	ว่าง (กำลังสรรหา)
๑๗	-	นายเพชร ตีมนั้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
๑๘	-	นายสุธรรม หอมจันทร์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
๑๙	-	นายมงคล อินทร์สี	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
๒๐	-	นายประมวล เพ็ชรศรี	-	ภารโรง	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
๒๑	-	นางสาวธิดาพร บุตรเงิน	-	คนงาน (งานการเจ้าหน้าที่)	-	-	สัญญาจ้าง ๔ ม.ค. ๖๔- ๓๐ ก.ย. ๖๔
๒๒	-	นายนิพนธ์ คำคุณ	-	คนงาน (งานทั่วไป)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
๒๓	-	นายไตรรงค์ ไสยกุล	-	คนงาน (งานนโยบายและแผน)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
๒๔	-	นายสุวิธ บุญเจริญ	-	คนงาน (งานทั่วไป)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
๒๕	-	นางสาวฉัตรตะวัน มณีโชติ	-	คนงาน (งานสาธารณสุข)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
๒๖	-	นายบุญมี จันทร์ภักดิ์	-	คนงาน (งานธุรการ)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/	ตำแหน่งประเภท	ระดับตำแหน่ง/	หมายเหตุ
		ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง		วิทยฐานะ	
	กองคลัง						
๒๗	๖๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง (รอการแต่งตั้งจาก ก.อบต.)
๒๘	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นางสาวสัญญา ไจมนต์	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	
๒๙	๖๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นางสาวธิตาภรณ์ ดนเสมอ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชำนาญการ	
๓๐	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นางพรณิสา แถวทิม	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
๓๑	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่าง (สรรหาโดยการรับโอน)
๓๒	๖๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นางศิริพร โพธิพันธ์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)						
๓๓	-	นางสาววิชุดา บุราคร	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๓๔	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	กำลังสรรหา
๓๕	-	นางสาวราณี เจริญสุข	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๓๖	-	นางสาวนงเยาว์ บุญแต่ง	-	คนงาน (งานพัสดุ)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
๓๗	-	นางสาวประไพพิศ นามเคน	-	คนงาน (งานจัดเก็บรายได้)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
๓๘	-	นายธงชัย เพ็ชรน้ำ	-	คนงาน (งานแผนที่ภาษีฯ)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
	กองช่าง						
๓๙	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง (รอการแต่งตั้งจาก ก.อบต.)
๔๐	๖๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	นายธีรวัฒน์ สมสวย	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชำนาญการ	
๔๑	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายภูสิทธิ์ จำปาทอง	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
๔๒	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	-	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่าง (สรรหาโดยการรับโอน)
๔๓	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	-	เจ้าพนักงานประปา	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่าง (สรรหาโดยการรับโอน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)						
๔๔	-	นายประเวช ชาบุรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๔๕	-	นายเชวง ฤทธิ์กระโทก	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๔๖	-	นายเฉลิมพล เพ็ชรน้ำ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๔๗	-	นายจิราวุธ เศษศรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ทักษะ)						
๔๘	-	นายสงคราม บุญเจริญ	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๔๙	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	กำลังสรรหา
๕๐	-	นายวีระ เครื่องไธสง	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/	ตำแหน่งประเภท	ระดับตำแหน่ง/	หมายเหตุ
		ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง		วิทยฐานะ	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๕๑	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง (รอการแต่งตั้งจาก ก.อบต.)
๕๒	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นางสาวพลอยรัศมี กลิ่นสุคนธ์	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชำนาญการ	
๕๓	๖๘-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	นางฐณิชาฯ แจ่มประโคน	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)						
๕๔	-	นางสาวกัญญณัช โสบันหริ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๕๕	-	นางสาวขวัญแข นวสิมัยนาม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่าน						
๕๖	๖๘๓๐๘๖๖XXXX	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายการสอน	-	
๕๗	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๒๙	นางสายรุ้ง สาร	ครู	ครู (จต.คศ.๒)	สายการสอน	ชำนาญการ	
๕๘	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๓๔	นางธนาภา อาษาราช	ครู	ครู (จต.คศ.๑)	สายการสอน	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)						
๕๙	-	นางสาวปัญจลักษณ์ บุรณ์เจริญ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๖๐	-	นางจริญญา ดาแก้ว	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพทอง						
๖๑	๖๘๓๐๘๖๖XXXX	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายการสอน	-	
๖๒	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๒๘	นางสุริยัน การนา	ครู	ครู (จต.คศ.๒)	สายการสอน	ครูชำนาญการ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)						
๖๓	-	นางสาววรรณิศา สร้อยจิตร	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง ๘ มิ.ย. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๖๔	-	นางสาวกาญจนาฯ บุญเต็ม	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสวนวน						
๖๕	๖๘๓๐๘๖๖XXXX	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายการสอน	-	
๖๖	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๓๐	นางกนกฤษต์ บุญแต่ง	ครู	ครู (จต.คศ.๒)	สายการสอน	ครูชำนาญการ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)						
๖๗	-	นางสาวสุกัญญา กั้นภัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	-	-	สัญญาจ้าง ๘ มิ.ย. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๖๘	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินรายได้)	-	-	กำลังสรรหา
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโจรง						
๖๙	๖๘๓๐๘๖๖XXXX	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายการสอน	-	
๗๐	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๓๑	นางปราณี คำสิงห์	ครู	ครู (จต.คศ.๒)	สายการสอน	ครูชำนาญการ	
๗๑	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๓๕	นางสาวกุลลาภ สาร	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก	สายการสอน	-	

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/	ชื่อตำแหน่งในสายงาน/	ตำแหน่งประเภท	ระดับตำแหน่ง/	หมายเหตุ
		ผู้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งพนักงานครู	ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง		วิทยฐานะ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกระหม						
๗๒	๖๘๓๐๘๖๖XXXX	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายการสอน	-	
๗๓	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๓๒	นางนิตยา ทองมาก	ครู	ครู (จด.คศ.๒)	สายการสอน	ครูชำนาญการ	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๗๔	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินรายได้)	-	-	กำลังสรรหา
๗๕	-	นางสาวสุกัญญา สีโสดา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินรายได้)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาเรือง						
๗๖	๖๘๓๐๘๖๖XXXX	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	สายการสอน	-	
๗๗	๖๘๓๐๘๖๖๐๐๐๓๓	นางอุษณียาภรณ์ สร้อยจิตร	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก	สายการสอน	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๗๘	-	นางสาวมัญจนา ศรีสด	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินรายได้)	-	-	สัญญาจ้าง ๑๔ ธ.ค. ๖๓-๓๐ ก.ย. ๖๔
๗๙	-	นางสาวจุฬาลักษณ์ ทองมั่น	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินรายได้)	-	-	สัญญาจ้าง ๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
	หน่วยตรวจสอบภายใน						
๘๐	๖๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	ว่าง (สรรหาโดยการรับโอน)