แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

อำเภอเมืองอำนาจเจริญ

จังหวัดอำนาจเจริญ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

อำเภอเมืองอำนาจเจริญ

จังหวัดอำนาจเจริญ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยพิจารณาถึงการใช้กำลังคนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงบประมาณโดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดกรอบอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ จนถึงฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอำนาจเจริญ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมอีกด้วย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการพัฒนา เพราะมนุษย์มีชีวิตและจิตใจ และจากผลการพัฒนาดังกล่าวทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง ระเบียบกฎหมาย หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลหลายฉบับ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจ	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	
๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๐
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘
๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔
๑๔ การวิเคราะห์สภาพการณ์ SWOT Analysis งานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่	๖๓

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑.หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล.อบต) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) จัดทำอัตราแผนกำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ , เทศบาล , อบต) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดอัตราตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล.อบต) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล.อบต) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์เละเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่มีโครงสร้างการและแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ (ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

/๒.๔เพื่อเป็น...

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

๓.๒ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการีภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอำนาจเจริญได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ประมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง

๓.๗ การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

/๓.สภาพ...

๔.สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน

โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ระบบประปาภายในหมู่บ้านมีไม่ทั่วถึง

๑.๒ ไฟฟ้าตามถนนหนทาง ทางร่วม ทางแยก มีไม่เพียงพอ

๑.๓ การคมนาคมในหมู่บ้านไม่สะดวก ชำรุด เป็นหลุม เป็นบ่อ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ราษฎรว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว

๒.๒ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ และเงินทุนในการดำเนินงาน

๒.๓ ราษฎรขาดความรู้ในการร่วมกลุ่มประกอบอาชีพ

๒.๔ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๒.๕ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๒.๖ ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ,เด็ก,สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๒ เด็กและเยาวชนไม่มีสถานที่และอุปกรณ์กีฬาและออกกำลังกาย

๓.๓ ยังมีการแพร่ระบาดของยาเสพติดเข้ามาในกลุ่มเยาวชน

๓.๔ เด็ก ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ขาดเงินกองทุนในการให้การช่วยเหลือ

๓.๕ มีการแพร่ระบาดของ โรคไข้เลือดออก โรคเอดส์ โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๖ อสม. ขาดความรู้และงบประมาณในการดำเนินกิจกรรม

๓.๘ เด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับ ไม่ได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอาชีพ

๓.๙ กิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ไม่ได้รับความสนใจและเอาใจใส่เท่าที่ควรจากประชาชน โดยเฉพาะเยาวชนคนรุ่นใหม่

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ขาดความเข้มแข็ง และประชาชนไม่มีความสนใจเกี่ยวกับการบริหารทางการเมือง

๔.๒ ประชาชนขาดความรู้ด้านกฎหมาย การเมืองและการปกครองหรือด้านบริหาร

๔.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่เป็นจุดเรียนรู้ของประชาชนอย่างแท้จริง

๔.๔ เงินยังไม่เป็นปัจจัยหลักในการเข้ามาดำรงตำแหน่งของนักการเมืองในระดับต่างๆ

/๔.ปัญหา

๕. ปัญหาด้านการศึกษาและวัฒนธรรม

๕.๑ เด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับ ไม่ได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอาชีพ

๕.๒ เด็กไม่ได้รับประทานอาหารครบทุกมื้อทุกคน

๕.๓ ประเพณี วัฒนธรรมพื้นบ้านท้องถิ่น อันดีงามที่สืบทอดกันมาในอดีตถูกลบเลือน

๕.๔ กิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ไม่ได้รับความสนใจและเอาใจใส่เท่าที่ควรจากประชาชน โดยเฉพาะเยาวชนคนรุ่นใหม่

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการช่วยกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๒ ประชาชนไม่มีความรู้เรื่องการจัดเก็บและคัดแยกขยะ

๖.๓ ในฤดูร้อน ประสบปัญหาน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค

๖.๔ ระบบประปาหมู่บ้านไม่ทั่วถึงและต้องปรับปรุง

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปรับปรุง ซ่อมแซม ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง ถนนลูกรัง

๑.๒ ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ติดตั้งไฟกิ่งตามถนน

๑.๓ ออกเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

๑.๔ ขุดลอกคลอง วางท่อระบายน้ำ

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนสำหรับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๒.๒ ส่งเสริมการฝึกทักษะอาชีพ

๒.๓ จัดหาอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว

๒.๔ ก่อสร้างร้านค้าชุมชนและลานค้าชุมชน

๒.๕ จัดฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. ความต้องการด้านสังคม

๓.๑ สนับสนุนงบประมาณให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส

๓.๒ สร้างสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา ให้เด็กและเยาวชนเล่นกีฬาต้านยาเสพติด

๓.๓ สนับสนุนงบประมาณในการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓.๔ ให้ความรู้ และป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของ โรคไข้เลือดออก โรคพยาธิใบไม้ในตับ โรคเอดส์ โรคพิษสุนัขบ้า

/๓.๕สนับสนุน...

๓.๕ สนับสนุนงบประมาณโครงการอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม) สำหรับเด็ก

๓.๗ ให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ

๓.๘ ฝึกอบรมให้ความรู้ อสม.

๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและความรู้เกี่ยวกับ อบต. ให้กับประชาชน

๔.๒ จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ให้เพียงพอ

๔.๓ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๔.๔ จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ราษฎร

๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑ ส่งเสริมให้เด็กเยาวชน ได้ศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง

๕.๒ สนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน ให้เด็กได้ทานครบทุกมื้อ

๕.๓ ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีพื้นบ้าน เพื่อเป็นการรักษาวัฒนธรรมไว้ให้สืบทอดยาวนาน

๕.๔ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอนให้เด็ก

๕.๕ สนับสนุนกิจกรรมทางพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง

๕.๖ ปรับปรุงและจัดหาหนังสือให้กับที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ จัดฝึกอบรมการจัดเก็บและคัดแยกขยะ

๖.๒ จัดฝึกอบรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ สนับสนุนโครงการปลูกป่าชุมชน

๖.๔ ปรับปรุงและก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง

๖.๕ ขุดลอกลำห้วย สระน้ำ และหนองบึง

๖.๖ กำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำธรรมชาติ

๖.๗ ขุดสระเก็บน้ำ ขุดเจาะบ่อบาดาล

๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้างร่วมส่งเสริมจัดทำส่งเสริมความเข้มเข็งของชุมชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ปัญหาและความ

/เข้าใจ...

เข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ยังเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรให้มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค์ ในการดำเนินการตาม

ภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา๑๖(๑๐))

/๕.การปรับ...

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(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 พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(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) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

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

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

/๓.การจัด...

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา 67, 68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537
มาตรา 16, 17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

/๖.๔ภารกิจ...

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ไว้ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๔. ด้านพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่มีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ต่อไป

/๘.โครงสร้าง...

๘.โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมมีภารกิจงานและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงานประกอบด้วย ทุกส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ จะกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจหน้าที่ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่รองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดภารกิจในงาน หรือ กำหนดฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีงบประมาณมากพออาจพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด	**๑.สำนักปลัด**	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
-งานสารบรรณ	-งานสารบรรณ	
-งานบริหารงานบุคคล	-งานบริหารงานบุคคล	
-งานเลือกตั้งและทะเบียนบุคคล	-งานเลือกตั้งและทะเบียนบุคคล	
-งานตรวจสอบภายใน	-งานตรวจสอบภายใน	
-งานอำนวยการและงานข้อมูลข่าวสาร	-งานอำนวยการและงานข้อมูลข่าวสาร	
-งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว	-งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว	
-งานกิจการสภา	-งานกิจการสภา	
-งานสวัสดิการและการสงเคราะห์	-งานสวัสดิการและการสงเคราะห์	
-งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ	-งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผน	
-งานนโยบายและแผน	-งานนโยบายและแผน	
-งานวิชาการ	-งานวิชาการ	
-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	
-งานงบประมาณ	-งานงบประมาณ	
-งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	-งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑.๓ งานกฎหมายและคดี	
-งานกฎหมายและนิติกรรม	-งานกฎหมายและนิติกรรม	
-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	
-งานข้อบัญญัติและระเบียบ	-งานข้อบัญญัติและระเบียบ	
-งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	-งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-งานระเบียบการคลัง -งานการประชุม -งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยการ -งานป้องกัน -งานช่วยเหลอฟื้นฟู -งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๕ งานเศรษฐกิจ -งานเศรษฐกิจ -งานสนับสนุนและบริการ ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ -งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมปศุสัตว์	-งานระเบียบการคลัง -งานการประชุม -งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยการ -งานป้องกัน -งานช่วยเหลือฟื้นฟู -งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๕ งานเศรษฐกิจ -งานเศรษฐกิจ -งานสนับสนุนและบริการ ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ -งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมปศุสัตว์	
๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิก -งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี -งานบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบงบทดลอง -งานแสดงฐานะการเงิน	**๒.กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิก -งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี -งานบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบงบทดลอง -งานแสดงฐานะการเงิน	

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ -งานทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ -งานทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ -งานทรัพย์สินและพัสดุ	
๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างและบูรณะถนนและสะพาน -งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม -งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและพาหนะ -งานข้อมูลก่อสร้าง -งานประเมินราคา ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล -งานสถาปัตยกรรมมัณฑศิลป์ -งานวิศวกรรม ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร	**๓.กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างและบูรณะถนนและสะพาน -งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม -งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและพาหนะ -งานข้อมูลก่อสร้าง -งานประเมินราคา ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล -งานสถาปัตยกรรมมัณฑศิลป์ -งานวิศวกรรม ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา	

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานจัดตกแต่งสถานที่ -งานระบายน้ำ -งานสำรวจและแผนที่ ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง -งานจัดรูปที่ดินและพื้นที่เมือง	-งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานจัดตกแต่งสถานที่ -งานระบายน้ำ -งานสำรวจและแผนที่ ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง -งานจัดรูปที่ดินและพื้นที่เมือง	
๔.กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานการบริหารงานการศึกษา -งานบริการและบำรุงสถานศึกษา -งานศึกษาขั้นพื้นฐาน -งานแผนงานและวิชาการ -งานจัดการศึกษา -งานศึกษาปฐมวัยและพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก -งานนิเทศการศึกษาและประกันคุณภาพการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ -งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน -งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม -งานบริการทั่วไป -งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่าย -งานกีฬาและนันทนาการ	**๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานการบริหารงานการศึกษา -งานบริการและบำรุงสถานศึกษา -งานศึกษาขั้นพื้นฐาน -งานแผนงานและวิชาการ -งานจัดการศึกษา -งานศึกษาปฐมวัยและพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก -งานนิเทศการศึกษาและประกันคุณภาพการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ -งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน -งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม -งานบริการทั่วไป -งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่าย -งานกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานควบคุมด้านสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม -งานสุขาภิบาลอาหารและโภชนา -งานควบคุมการประกอบการค้าที่น่ารังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ -งานรักษาความสะอาด -งานป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ -งานสุขาภิบาลโรงงาน -งานชีวอนามัย -งานฌาปนกิจ และงานอื่นๆ ๕.๒ งานสัตว์แพทย์ควบคุมและรับผิดชอบโรคสัตว์ -งานควบคุมการฆ่าสัตว์และโรงฆ่าสัตว์ -งานควบคุมและป้องกันโรคติดเชื้อหรืออันตรายหรือเหตุรำคาญจากสัตว์ -งานรายงานข้อมูลสถิติและการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับงานด้านสัตว์แพทย์และงานอื่นๆ ๕.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่องานด้านส่งเสริมสุขภาพ -งานสาธารณสุขมูลฐาน -งานควบคุมแมลงและพาหนะนำโรค -งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ -งานป้องกันการติดยาและสารเสพติด และงานอื่นๆ ๕.๔ งานธุรการ -การรับ-ส่ง หนังสือ -เก็บและค้นหนังสือและรวบรวมข้อมูล	**๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๕.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานควบคุมด้านสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม -งานสุขาภิบาลอาหารและโภชนา -งานควบคุมการประกอบการค้าที่น่ารังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ -งานรักษาความสะอาด -งานป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ -งานสุขาภิบาลโรงงาน -งานชีวอนามัย -งานฌาปนกิจ และงานอื่นๆ ๕.๒ งานสัตว์แพทย์ควบคุมและรับผิดชอบโรคสัตว์ -งานควบคุมการฆ่าสัตว์และโรงฆ่าสัตว์ -งานควบคุมและป้องกันโรคติดเชื้อหรืออันตรายหรือเหตุรำคาญจากสัตว์ -งานรายงานข้อมูลสถิติและการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับงานด้านสัตว์แพทย์และงานอื่นๆ ๕.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ -งานด้านส่งเสริมสุขภาพ -งานสาธารณสุขมูลฐาน -งานควบคุมแมลงและพาหนะนำโรค -งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ -งานป้องกันการติดยาและสารเสพติดและงานอื่นๆ ๕.๔ งานธุรการ -การรับ-ส่ง หนังสือ -เก็บและค้นหนังสือและรวบรวมข้อมูล	

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-ร่าง โต้ตอบหนังสือ บันทึกย่อเรื่อง -คัดสำเนา พิมพ์ตรวจทานหนังสือ -ดูแลรักษา เบิก จ่ายพัสดุครุภัณฑ์ -เก็บรักษาเอกสารและระเบียบต่างๆ -งานอื่นๆ	-ร่าง โต้ตอบหนังสือ บันทึกย่อเรื่อง -คัดสำเนา พิมพ์ตรวจทานหนังสือ -ดูแลรักษา เบิก จ่ายพัสดุครุภัณฑ์ -เก็บรักษาเอกสารและระเบียบต่างๆ -งานอื่นๆ	

/การกำหนด...

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่จะดำเนินการเรียบร้อยแล้วและสามารถนำผลการวิเคราะห์ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	**สำนักปลัด อบต.** หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารทั่วไป								
๓	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	**งานนโยบายและแผน** **นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	**งานกฎหมายและคดี** **นิติกร ปก.**	๑	๑	๑	๑				
๑๐	**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** **เจ้าพนักงานป้องกัน ปง.**	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	**พนักงานจ้างทั่วไป** คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานขับรถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงานทั่วไป(ประจำรถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนงานทั่วไป(ประจำรถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	**งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน** นักพัฒนาชุมชน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	**งานส่งเสริมเกษตรและปศุสัตว์** เจ้าพนักงานการเกษตร ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เห็นชอบตามมติ ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ วันที่ ๒๕/๒/๒๕๖๔

(นายสมนึก ชัยศรี)

ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง								
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงินและบัญชี								
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานตามภารกิจ								
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๒๑	นักวิชาการพัสดุ ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๒	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานพัสดุ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เห็นชอบตามมติ ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ วันที่ ๒๙/๒/๒๕๖๗

(นายสมนึก ชัยศรี)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง								
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานก่อสร้างและบูรณะถนน								
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
๒๔	นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา								
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๒๘	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม								
	งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ								
	งานสัตวแพทย์และควบคุมโรคสัตว์								
๒๙	นักวิชาการสาธารณสุข ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๐	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

เห็นชอบตามมติ กอบต.จังหวัดอำนาจเจริญ
ครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๔ วันที่ ๒๔/๒/๒๕๖๔
(นายสมนึก ชัยศรี)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานการบริหารงานการศึกษา</u>								
	<u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
๓๒	นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<u>ศพด.ตำบลคึมใหญ่</u>								
๓๔	ครู ค.ศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ศพด.บ้านดอนไร่</u>								
๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ศพด.บ้านภูเขาขาม</u>								
๓๙	ครู ค.ศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ครู ค.ศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	

เห็นชอบโดยมติ ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ
ครั้งที่ ๒ /๒๕๖๔ วันที่ ๒๔/๒/๒๕๖๔
(นายสมนึก ขัยศรี)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

นายเสรี กาญจนดา
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น การวิเคราะห์ การกำหนดอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับต้น	1	1	409,320.00	48,000.00	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	470,640	483,720	496,920	
	สำนักปลัด																		
2	หน.สป. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	349,320.00	42,000.00	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	
3	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	329,760.00	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,440	342,720	356,160	369,600	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	356,160.00	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	
5	นิติกร	ปก.	1	1	194,640.00	0	1	1	1	-	-	-	8,640	7,560	7,560	203,280	210,840	218,400	
6	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	356,160.00	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	196,080.00	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,320	7,440	203,520	210,840	218,280	
8	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	1	1	282,240.00	0	1	1	1	-	-	-	14,640	9,000	11,160	296,880	305,880	317,040	
9	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง/ชง	1	-	138,000.00	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่าง
	พนักงานจ้าง																		
10	ผู้ช่วยเจ้าเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	167,640.00	0	1	1	1	-	-	-	6,720	7,080	7,320	174,360	181,440	188,760	
11	พนักงานขับรถยนต์		1	1	153,000.00	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,480	6,720	159,120	165,600	172,320	
12	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)		1	1	108,000.00	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
13	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานขับรถบรรทุกน้ำ)		1	1	108,000.00	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
14	คนงานทั่วไป (ประจำรถบรรทุกน้ำ)		1	1	108,000.00	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
15	คนงานทั่วไป(ประจำรถบรรทุกน้ำ)		1	1	108,000.00	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	กองคลัง																		
16	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	1	1	396,000.00	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720	
17	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	342,720.00	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	
18	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	1	1	299,640.00	0	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	
19	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	1	1	280,440.00	0	1	1	1	-	-	-	10,800	11,040	11,160	291,240	302,280	313,440	
20	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	1	1	194,640.00	0	1	1	1	-	-	-	8,640	7,560	7,560	203,280	210,840	218,400	
	พนักงานจ้าง																		
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	-	138,000.00	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่าง
22	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานพัสดุ)		1	1	108,000.00	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	

เห็นชอบตามมติ ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ
ครั้งที่ ๒ ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๙/๒/๒๕๖๔

(นายสมนึก นิยศรี)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	กองช่าง																		
23	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	1	1	396,000.00	42,000.00	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720	
24	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	357,720.00		1	1	1	-	-	-	11,520	11,880	12,360	369,240	381,120	393,480	
	พนักงานจ้าง																		
25	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	150,480.00		1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	156,600	162,960	169,560	
26	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง		1	1	112,800.00		1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
27	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	139,680.00		1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	145,320	151,200	157,320	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
28	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	1	1	356,160.00	42,000.00	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	411,480	424,560	438,000	
29	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	1	1	199,200.00		1	1	1	-	-	-	8,280	7,080	7,680	207,480	214,560	222,240	
	พนักงานจ้าง																		
30	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานสาธารณสุข)		1	-	108,000.00		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่าง
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
31	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	1	1	342,720.00	42,000.00	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	398,160	411480	424,560	
32	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	202,620.00		1	1	1	-	-	-	6,540	6,540	6,540	209,160	251,700	258,240	ว่าง
33	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	293,760.00		1	1	1	-	-	-	9,480	9,720	10,080	303,240	312,960	323,040	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลคีมใหญ่												92,220	91,980	93,900	2,877,360	3,005,340	3,099,240	
34	ครู คศ..2		1	1	347,280.00	42,000.00	1	1	1	-	-	-							
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
35	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	167,640.00		1	1	1	-	-	-							
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนไร่																		
36	ครูผู้ดูแลเด็ก		1	-	180,720.00		1	1	1	-	-	-							ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
37	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	155,400.00		1	1	1	-	-	-							
38	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	167,640.00		1	1	1	-	-	-							
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูเขาขาม																		
39	ครู คศ.1		1	1	256,440.00		1	1	1	-	-	-							
40	ครู คศ.1		1	1	236,880.00		1	1	1	-	-	-							

ได้รับการจัดสรรฯเงินเดือนจากกรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่น

เห็นชอบตามมติ ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ
ครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๔ วันที่ ๒๓/๒/๒๕๖๔

(นายสมนึก ชัยศรี)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

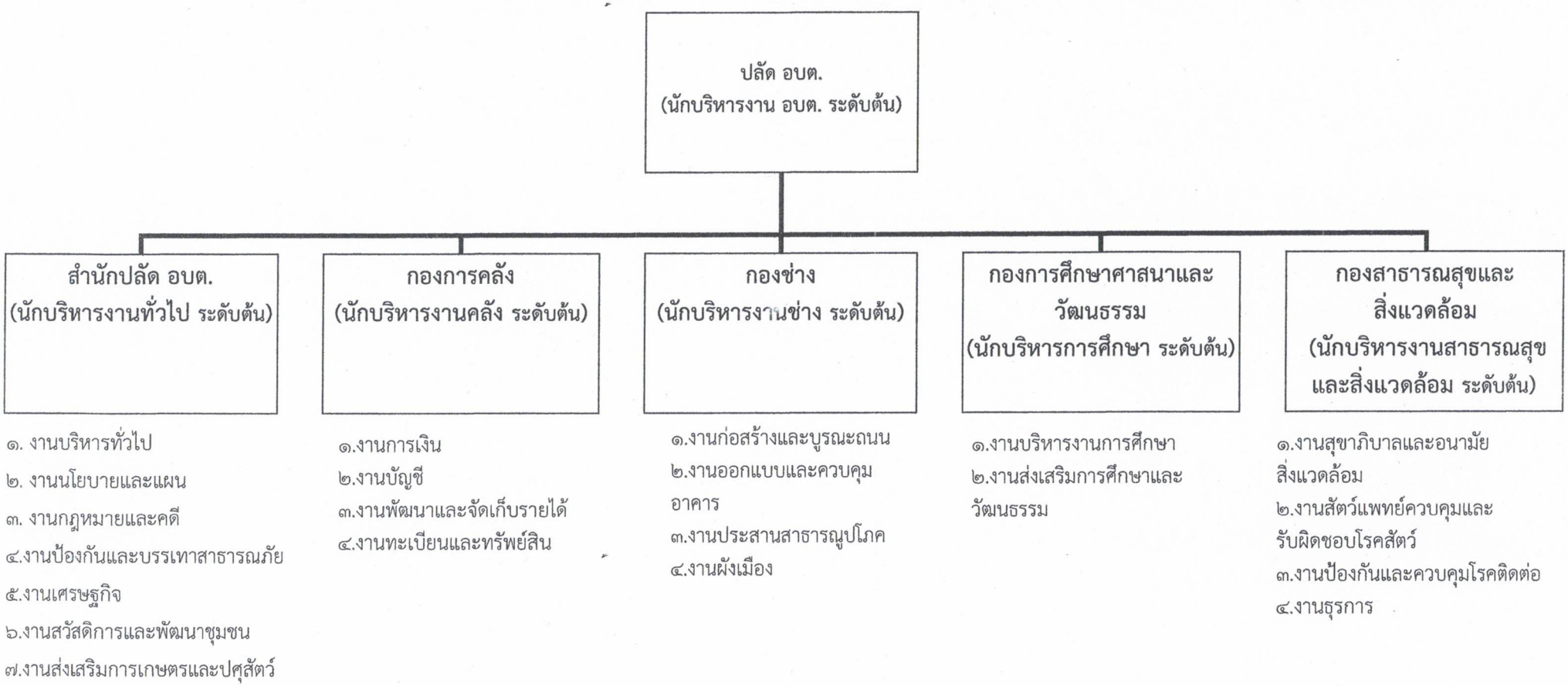
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (1)	ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
41	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	150,480.00		1	1	1	-	-	-	259,740	263,820	269,460	8,289,120	8,588,940	8,858,400	
(5)	รวม		41	36	9,445,380.00	300,000.00	41	41	41	-	-	-				1,271,268	1,315,413	1,354,968	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น															9,560,388	9,904,353	10,213,368	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															17,021,801	17,021,801	17,021,801	
	รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน เงินกู้ หรือเงินอื่นใด															37,380,000	39,249,000	41,211,450	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 (35,600,000) บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5																		
(8)	ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															25.57	25.23	24.78	

เห็นชอบตามมติ ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๙/๒/๒๕๖๑

(นายสมบัติ ชัยกิจ)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

3

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่



โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงาน อบต.ระดับต้น)

สำนักปลัด
-หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.
-นักพัฒนาชุมชน ชก.
-นิติกร ปก.
-นักทรัพยากรบุคคล ชก.
-จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.
-จพง..การเกษตร ปง./ชง.(ว่าง)
-จพง.ธุรการ ปง.
พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผช.จพง.ธุรการ
-พนักงานขับรถยนต์
พนักงานจ้างทั่วไป
-คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)
-คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานขับรถบรรทุกน้ำ)
-คนงานทั่วไป (ประจำรถบรรทุกน้ำ)
-คนงานทั่วไป (ประจำรถบรรทกน้ำ)

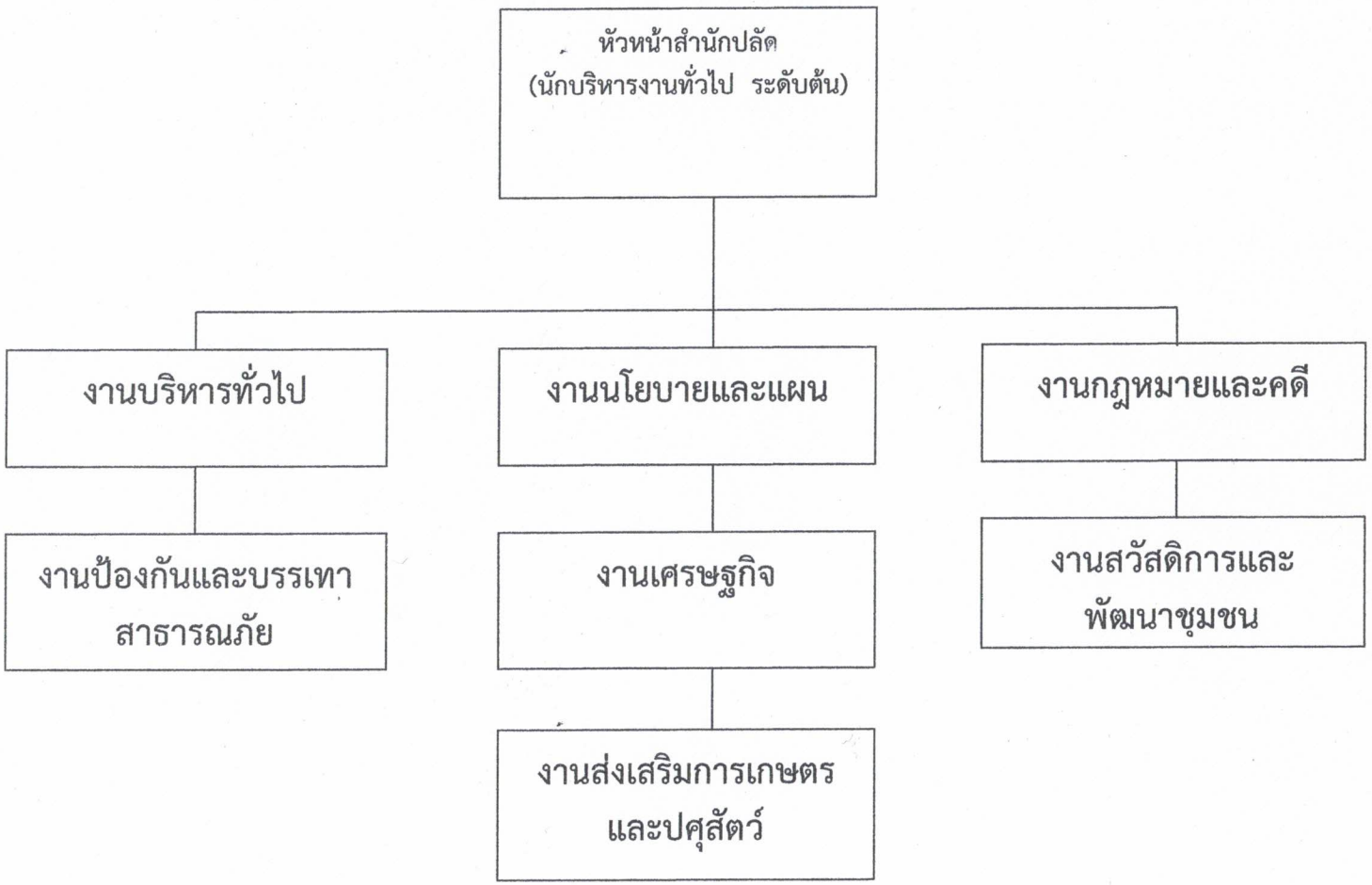
กองคลัง
-ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)
-นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.
-นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.
-จพง.การเงินและบัญชี ชง.
-นักวิชาการพัสดุ ปก.
พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (ว่าง)
พนักงานจ้างทั่วไป
-คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานพัสดุ)

ส่วนโยธา
-ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
-นายช่างโยธา ชง.
พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผช.นายช่างไฟฟ้า
-ผช.นายช่างโยธา
-ผช.นายช่างผังเมือง

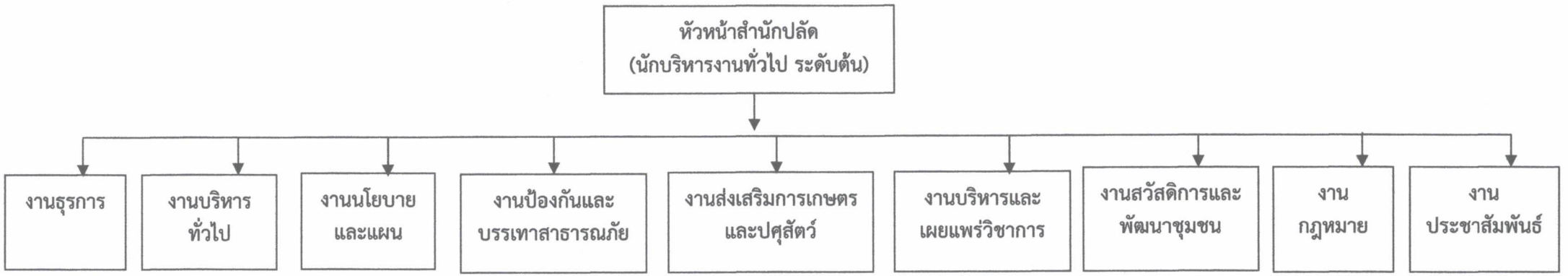
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
-ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาฯ
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
-นักวิชาการศึกษา ปก.
-เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.
ศพด.ตำบลคึมใหญ่
-ครู ค.ศ.๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผู้ดูแลเด็ก
ศพด.บ้านดอนไร่
-ครูผู้ดูแลเด็ก(อันดับครูผู้ช่วย) (ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผู้ดูแลเด็ก
-ผู้ดูแลเด็ก
ศพด.บ้านภูเขาขาม
-ครู ค.ศ.๑
-ครู ค.ศ.๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผู้ดูแลเด็ก

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
-ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
ระดับต้น)
-นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (ว่าง)
-คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานสาธารณสุข) (ว่าง)

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



โครงสร้างสำนักปลัด



-จพง.ธุรการ (ปง/ชง) (๑)

-นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (๑)

-นักวิเคราะห์ฯ (ปก/ชก) (๑)

-จพง.ป้องกันฯ (ปง/ชง) (๑)

-จพง.การเกษตร (ปง/ชง) (ว่าง (๑)

-นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (๑)

-นิติกร (ปก/ชก)(๑)

-

<u>พนง.จ้างตามภารกิจ</u>

-ผช.จพง.ธุรการ (๑)

-พนง.ขับรถยนต์ (๑)

<u>พนง.จ้างทั่วไป</u>

-คนงานทั่วไป (๑)

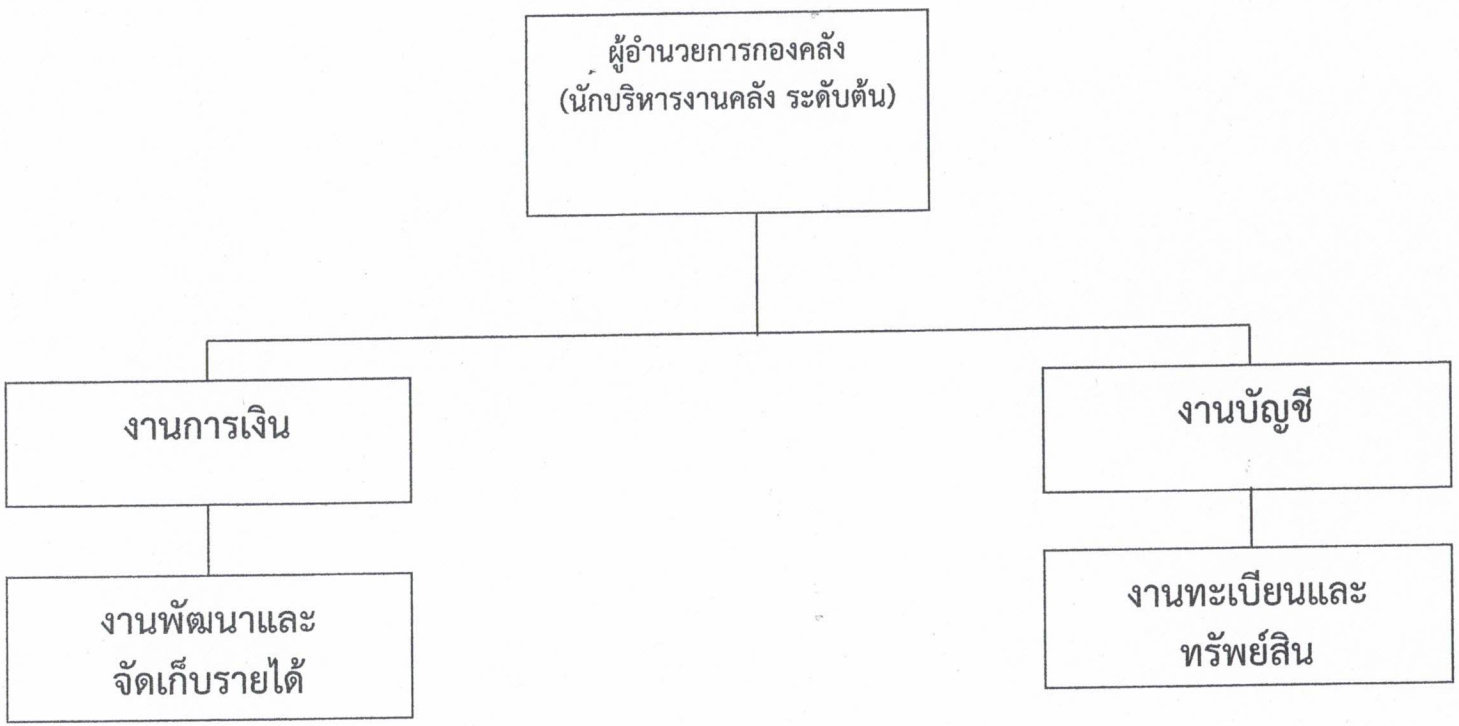
<u>พนง.จ้างทั่วไป</u>

-คนงานทั่วไป(๓)

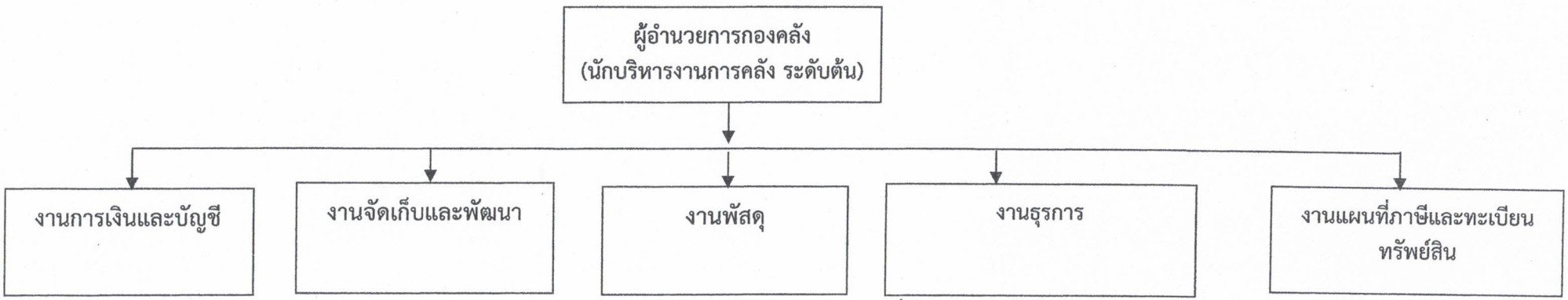
-

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลางสูง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	-	-	๒	-	-	๒	๔	๑๓

โครงสร้างกองคลัง



โครงสร้างกองคลัง



-นวช.การเงินและบัญชี (ปก/ชก) (๑)

-จพง.การเงินและบัญชี (ปง/ชง) (๑)

-นวช.จัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (๑)ว่าง

-นักวิชาการพัสุ (ปก/ชก) (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

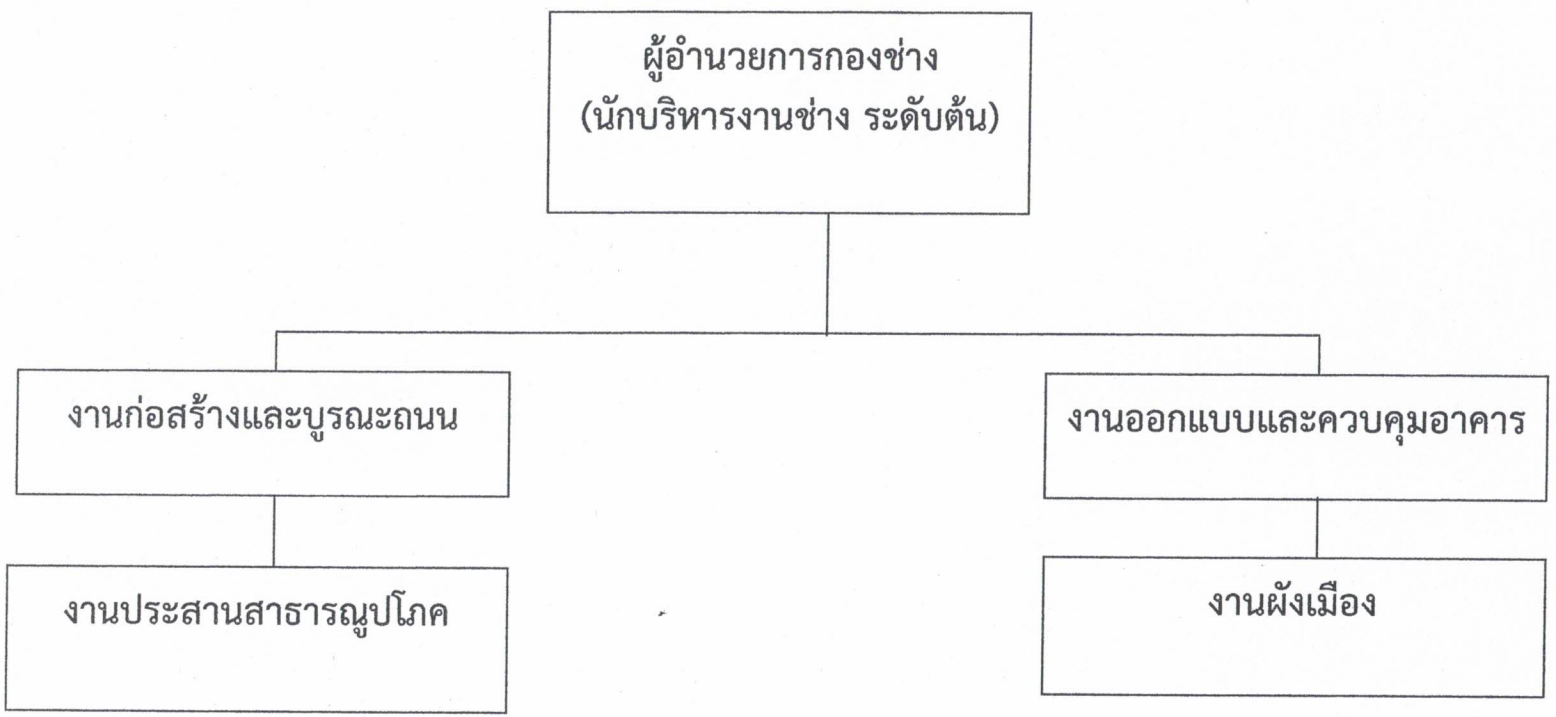
-คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานพัสดุ) (๑)

-จพง.การเงินและบัญชี (ปง/ชง) รักษาการ

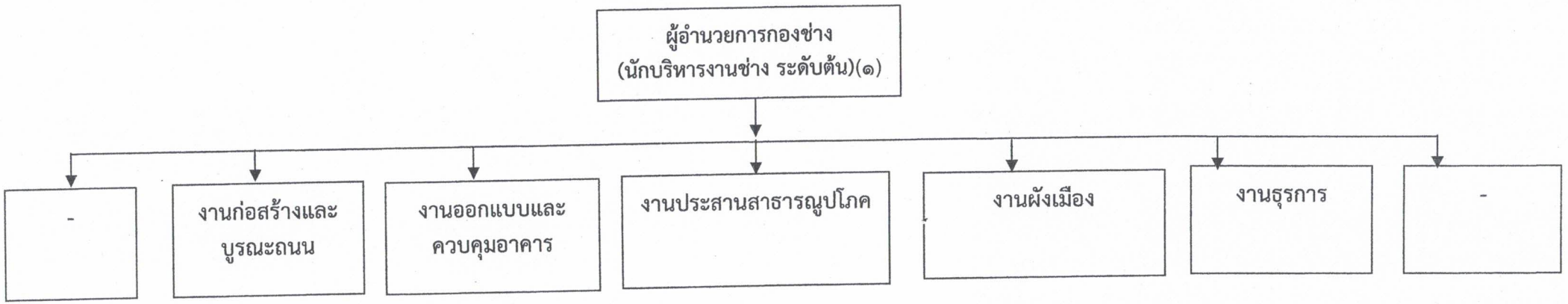
-นวช.จัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) รักษาการ

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลางสูง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	-	๑	-	๑	๑	๗

โครงสร้างกองช่าง

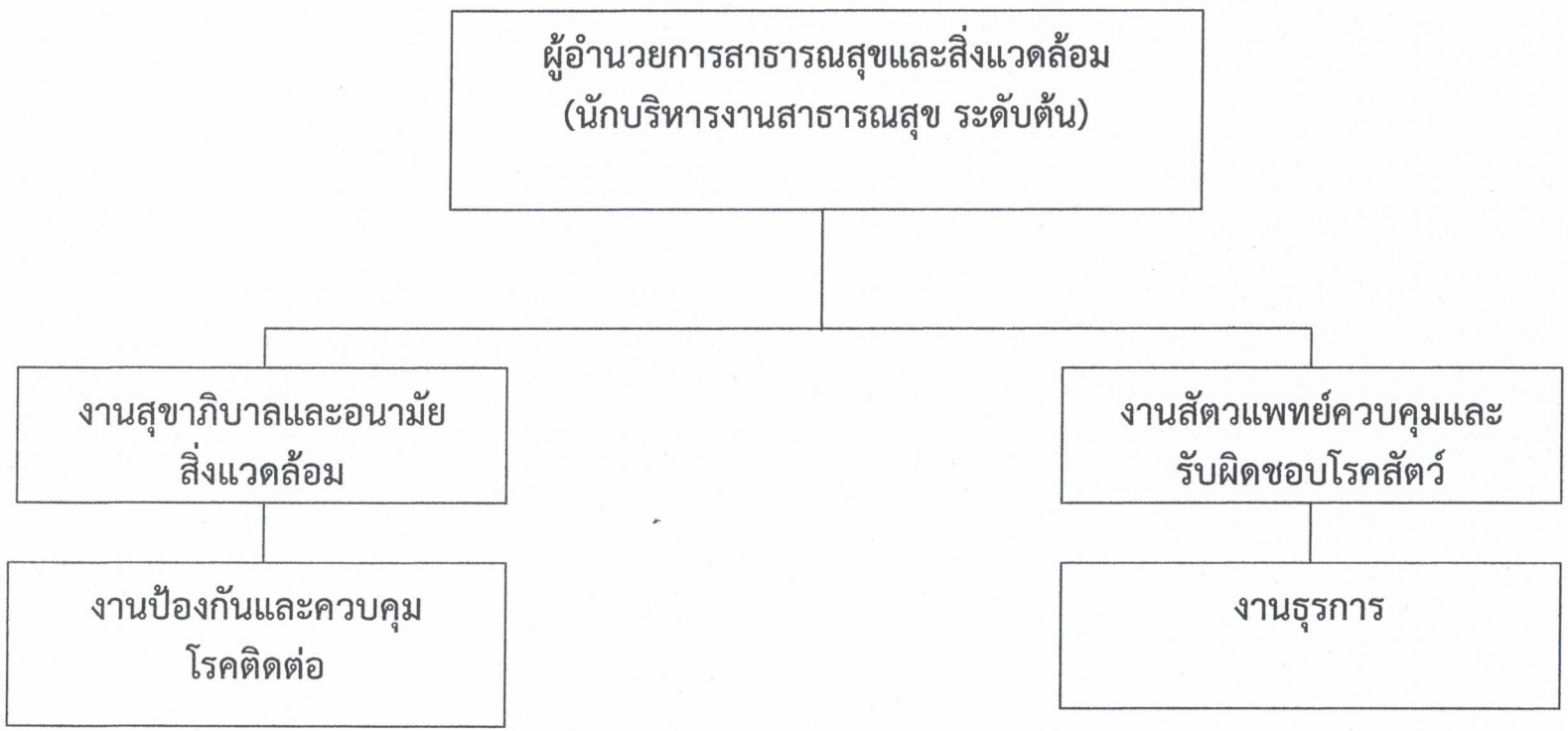


โครงสร้างกองช่าง

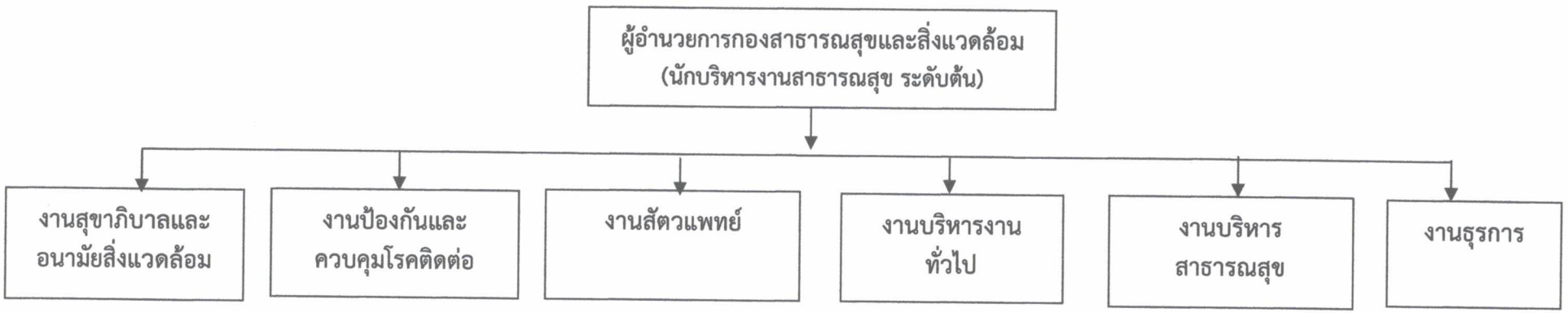


ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลางสูง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓	-	๕

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



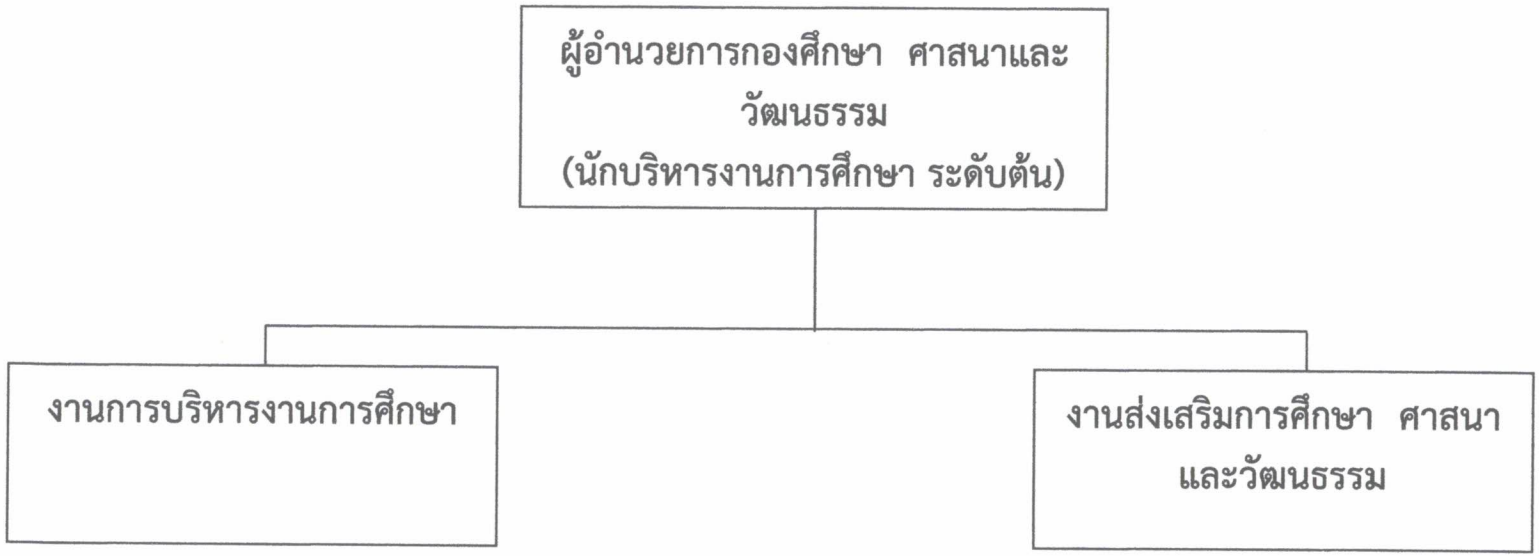
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



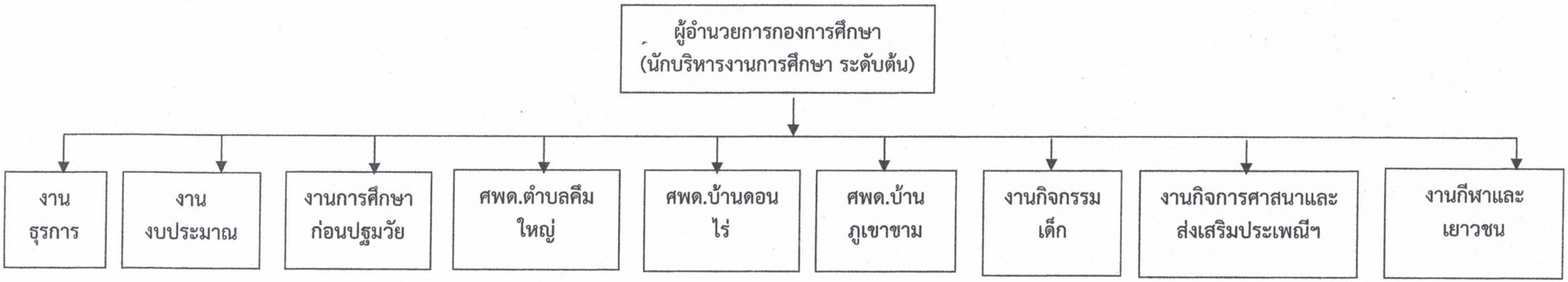
-นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) (๑)
-คนงานทั่วไป (๑) ว่าง

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลางสูง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-		๑ ว่าง	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



-จพง.ธุรการ (ปง/ชง)(ว่าง)(๑)

-นวชศึกษา (ปก/ชก) (๑)

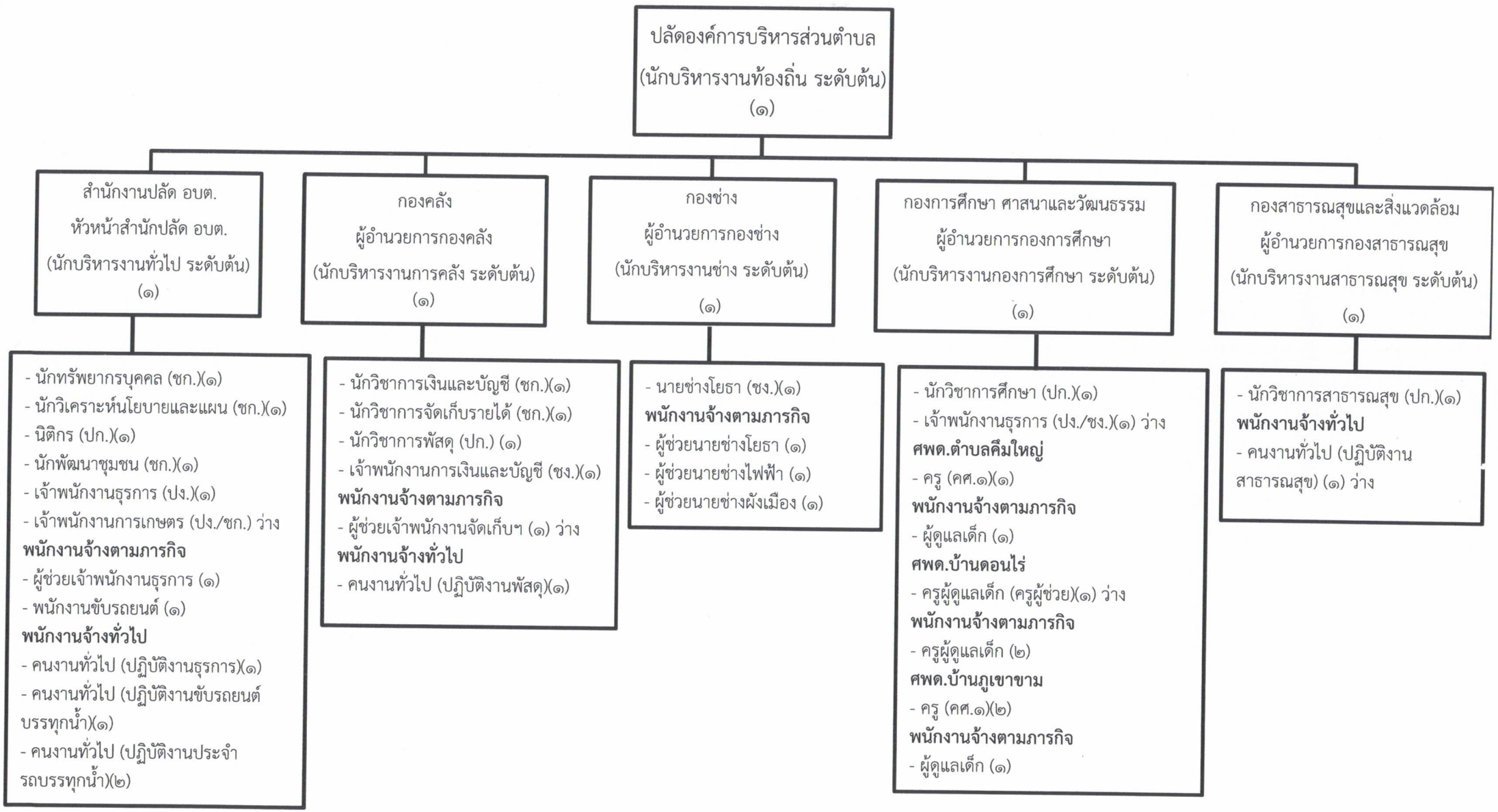
-ครู ค.ศ.๒ (๑) พนง.จ้างตามภารกิจ ผดด.(๑)

-ครู ผดด.(ว่าง)๑ พนง.จ้างตามภารกิจ ผดด.(๒)

-ครู ผดด. (๒) พนง.จ้างตามภารกิจ ผดด.(๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู ผดด.			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลางสูง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส	ค.ศ.๒	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑ ว่าง	-	-	๑	๒	๑ ว่าง	๔	-	๑๑

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ (ประเภทสามัญ)



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	น.ส.วลัยรักษ์ บุญภา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๘,๐๐๐	-	๔๕๗,๓๒๐
๒	สำนักปลัดฯ จ่าเอก ธนภัทร ปะตะสังค์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
๓	นายเชิดชู จรูญภาค	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๗๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๔	น.ส.วรรณพร จรูญภาค	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๗๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๕	นายธีระศักดิ์ มีมา	นิติศาสตรบัณฑิต	๗๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	๗๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑๙๔,๖๔๐	-	-	๑๙๔,๖๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖	น.ส.เพ็ญประภา มณีสาย	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๗๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๗	น.ส.ดาวใจ นนทะวงศ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๗๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๗๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๙๖,๐๘๐	-	-	๑๙๖,๐๘๐
๘	จ.ส.อ.ทวัชชัย ทองเหลือง	ปวส.(ช่างโยธา)	๗๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๗๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๒๘๒,๒๔๐	-	-	๒๘๒,๒๔๐
๙	-	ปวช.ทางการเกษตรขึ้นไปหรือทางอื่นที่ ก.อบต.เห็นชอบ	๗๒-๓-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปฏิบัติงาน	๗๒-๓-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานพัสดุ)	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ว่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	สำนักปลัด พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๐	นายไชยวัฒน์ ดวงเพชร	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๑๑	นายโยชิน ขุลัง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๓,๐๐๐	-	-	๑๕๓,๐๐๐
	สำนักปลัด พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๒	นายณัฐพล สอนบุตรดี	วท.บ. (อิเล็คทรอนิคคอมพิวเตอร์)	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายกฤตภาส ประพันธ์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานขับรถ	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานขับรถ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<u>สำนักปลัด พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๑๔	นายบรรพต เจริญรัตน์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป (ประจำรถบรทุกน้ำ)	-	-	คนงานทั่วไป (ประจำรถบรทุกน้ำ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายปริญญา ไชยโย	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงานทั่วไป (ประจำรถบรทุกน้ำ)	-	-	คนงานทั่วไป (ประจำรถบรทุกน้ำ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<u>กองคลัง</u>											
๑๖	น.ส.สุจริต ศรีพรหม	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๗๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๗๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐
๑๗	น.ส.รัตทยา มุทาพร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๗๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๗๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๑๘	น.ส.นวลศรี พิมพ์ชัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๗๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๗๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๑๙	น.ส.ธัญวีร์ จารุจิตต์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)	๗๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๗๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๒๘๐,๔๔๐	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๒๐	น.ส.จิตตานันท์ สีวันคำ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๗๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๗๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑๙๔,๖๔๐	-	-	๑๙๔,๖๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<u>กองคลัง</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๒๑	-	ปวช.ขึ้นไปทางบริหารธุรกิจหรือทางอื่นที่ ก.อบต. เห็นชอบ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ว่าง
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๒๒	น.ส.ปวีณา โสดาภักดิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานพัสดุ)	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานพัสดุ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<u>กองช่าง</u>											
๒๓	นายสมควร สังข์แสวงพัฒน์	วท.บ (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง)	๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐
๒๔	นายเทพพิทักษ์ จำปาพรม	วท.บ (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง)	๗๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๗๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๕๗,๗๒๐	-	-	๓๕๗,๗๒๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๒๕	นายธีระพงษ์ บุญทศ	วท.บ (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๐,๔๘๐	-	-	๑๕๐,๔๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองช่าง พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๖	นายอภิชาติ นามสุขขี	ปวส. (การโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๗	นายทัศพล จันทพันธ์	ปวส. (การโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๙,๖๘๐	-	-	๑๓๙,๖๘๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๒๘	นายสันติ นวลศิริ	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	๗๒-๓-๐๖-๒๑๗๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุข	ต้น	๗๒-๓-๐๖-๒๑๗๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุข	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๘,๑๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๒๙	น.ส.ศศิกาญจน์ หาญชาติ	-	๗๒-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๗๒-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๑๙๙,๒๐๐	-	-	๑๙๙,๒๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๐	-	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานสาธารณสุข)	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานสาธารณสุข)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่าง ๑๐๘,๐๐๐
	กองการศึกษาฯ											
๓๑	นายสามารถ โคตรติ	การศึกษามหาบัณฑิต	๗๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	๗๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔,๗๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองการศึกษาฯ											
๓๒	-	-	๗๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานงานธุรการ	-	๗๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานงานธุรการ	-	๒๐๒,๖๒๔	-	-	ว่าง ๒๐๒,๖๒๔
๓๓	นายไกรพล โสดาภักดิ์	ครุศาสตรบัณฑิต	๗๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๗๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๒๙๓,๗๖๐	-	-	๒๙๓,๗๖๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลคีมใหญ่											
๓๔	นางสายรุ้ง ทางนะที	ครุศาสตรบัณฑิต	๗๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๐	ครู	ค.ศ.๒	๗๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๐	ครู	ค.ศ.๒	๓๐๕,๒๘๐	-	-	๓๐๕,๒๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๕	นางเพ็ญศรี ไตยมูล	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๗,๖๔๐	-	-	๑๖๗,๖๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองการศึกษาฯ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนไร่											
๓๖	-	ปริญญาตรี	๓๒-๒-๐๒๕๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	(อันดับ) ครู ผู้ช่วย	๓๒-๒-๐๒๕๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	(อันดับ) ครู ผู้ช่วย	๑๘๐,๗๒๐	-	-	ว่าง ๑๘๐,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๗	นางวิชยาพร ตาทิพย์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๕,๔๐๐	-	-	๑๕๕,๔๐๐
๓๘	นางกัลยรัตน์ พินโย	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๗,๖๔๐	-	-	๑๖๗,๖๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองการศึกษาฯ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านภูเขาขาม											
๓๙	นางกฤษณา วรรณงาม	ครุศาสตรบัณฑิต	๗๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๐	ครู	(อันดับ) ค.ศ.๑	๗๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๐	ครู	(อันดับ) ค.ศ.๑	๒๕๖,๔๔๐	-	-	๒๕๖,๔๔๐
๔๐	นางสาวผลา เลียงโสม	ครุศาสตรบัณฑิต	๗๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๑	ครู	(อันดับ) ค.ศ.๑	๗๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๑	ครู	(อันดับ) ค.ศ.๑	๒๓๖,๘๘๐	-	-	๒๓๖,๘๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๑	นางสมร ปัตถาพันธ์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๐,๔๘๐	-	-	๑๕๐,๔๘๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ อบต.คึมใหญ่ ส่วนที่ ๑

๑.๑ การบริหารงานขององค์การ จะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการในในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ที่ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีโดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ จึงได้หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนด ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

ส่วนที่ ๒

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด

๑.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๑.๓ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่งย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๑.๖ เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม

๒.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

๒.๕ เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

๒.๖ เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความสามารถด้านการบริหารให้แก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการหน่วยงานต่างๆในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสะแกราบ

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลใหญ่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

๔. วิสัยทัศน์ พันธกิจ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

การพัฒนาทรัพยากรบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พัฒนาการทำงานให้ทันสมัย ”

<u>ยึดมั่นธรรมาภิบาล</u>

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง แนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม ตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดังนี้

๑. หลักนิติธรรม (The Rule of Law)

หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคล จะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรม และความยุติธรรม รวมทั้งมีความรัดกุมและรวดเร็วด้วย

๒. หลักคุณธรรม (Morality)

หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นนิสัยประจำชาติ

๓. หลักความโปร่งใส (Accountability)

หลักความโปร่งใส หมายถึง ความโปร่งใส พอเทียบได้ว่ามีความหมาย ตรงข้ามหรือเกือบตรงข้ามกับการทุจริต คอร์รัปชั่น โดยที่เรื่องทุจริต คอร์รัปชั่นให้มีความหมายในเชิงลบ และความน่าสะพรึงกลัวแฝงอยู่ ความโปร่งใสเป็นคำศัพท์ที่ให้แง่มุมในเชิงบวก และให้ความสนใจในเชิงสงบสุข ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและเข้าใจง่ายและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องอย่างชัดเจน ในการนี้เพื่อเป็นสิริมงคลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส จึงขออัญเชิญ พระราชกระแสรับสั่งในองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ที่ได้ทรงมีพระราชกระแสรับสั่ง ได้แก่ ผู้ที่มีความสุจริตและบริสุทธิ์ใจ แม้จะมีความรู้น้อยก็ย่อมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้มากกว่าผู้ที่มีความรู้มาก แต่ไม่มีความสุจริต ไม่มีความบริสุทธิ์ใจ

๔. หลักการมีส่วนร่วม (Participation)

หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้โอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น เป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และหรือคณะทำงานโดยให้ข้อมูลความคิดเห็นแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ

๕. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility)

หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการ การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตนเอง

๖. หลักความคุ้มค่า (Cost-effectiveness or Economy)

หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยรณรงค์ให้บุคลากรมีความประหยัด ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ดังนั้น เงื่อนไขความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ที่ “การทำงานด้วยใจ” ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกและเจ้าหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ทำงานด้วยลักษณะที่ดีดังต่อไปนี้ ที่จะทำให้การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประสบความสำเร็จได้ คือ

๑. ผู้นำท้องถิ่นมีจิตใจตั้งมั่น ทุ่มเท เพื่อแก้ไขปัญหา ความทุ่มเทตั้งใจ ซื่อสัตย์สุจริตมุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ถือเป็นเงื่อนไขสำคัญ ของการบริหารจัดการที่ดี

๒. ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งรูปแบบที่องค์การบริหารส่วนตำบลใช้อยู่คือการจัดทำเวที “ประชาคม” ให้ประชาคมเข้ามาร่วมจัดทำแผนพัฒนาตำบล ถือเอาความเห็นความต้องการของประชาคมเป็นหลัก

๓. ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล อย่างเอาจริงเอาจัง ทั้งหลักคุณธรรม นิติธรรม ทำถูกต้องถูกกฎหมาย กฎระเบียบ หลักความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่องค์กรมีต่อประชาชนในท้องถิ่น หลักความโปร่งใส/ตรวจสอบได้ ไม่มีนอกมีใน ไม่มีเปอร์เซ็นต์ พร้อมรับการตรวจสอบจากทุกฝ่าย หลักการมีส่วนร่วม สร้างการมีส่วนร่วม และให้โอกาสแก่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และหลักประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทำงานอย่างประหยัด คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำกิจกรรมตามโครงการต่าง ๆ ซึ่งหมายความว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ทำงานอย่างถูกต้อง ยุติธรรม เสมอภาค ถูกใจประชาชน ซื่อสัตย์ สุจริต เปิดเผย โปร่งใส พร้อมกับรับการตรวจสอบ ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า

๔. ประสานทรัพยากร ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องทำหน้าที่ประสานทั้งภายในและภายนอกชุมชน เพื่อระดมความรู้และทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งจากภาครัฐภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคธุรกิจเอกชน สร้างเป็นพลังสนับสนุน การทำงาน เพื่อสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และสร้างสรรค์

๕. ความร่วมมือของชุมชน ความมีเอกภาพของชุมชน ด้วยสำนึก “รักท้องถิ่น” และความต้องการ “ความสำเร็จร่วม” ของชุมชน ถือเป็นอีกเงื่อนไขนำมาสู่ความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบล เพราะหากองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้รับความร่วมมือจากชุมชนแล้ว ย่อมไม่สามารถดำเนินการใด ๆ ให้สำเร็จได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิบัติ ตามกฎ กติกา ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน เพื่อความสงบสุขของส่วนรวม

๖. มีระบบสะท้อนความคิดเห็น ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แม้จะเรียกได้ว่าใช้กระบวนวิธีการมีส่วนร่วมของประชาชน และมีความร่วมมือของชุมชนแล้ว ก็ยังไม่อาจประกันความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ องค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นจะต้องมีระบบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน ได้สะท้อนความคิดเห็น มีระบบหรือศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ หรือจัดเวทีองค์การบริหารส่วนตำบลสัญจรไปบริการและรับฟังความเห็น ความต้องการของชุมชน แล้วหาทางขจัดปัดเป่าทุกข์ยากเดือดร้อนเหล่านั้น เพราะหากไม่มีการรับฟัง ความคิดเห็น ไม่สนใจในเรื่องราวความเดือดร้อน นาน ๆ เข้า ชุมชนย่อมเบื่อหน่ายและปฏิเสธการนำ หรือไม่ใส่ใจการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งหมายความว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ย่อมขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน และขาดความร่วมมือจากประชาชนไปโดยปริยาย ซึ่งเมื่อนั้นการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลย่อมไม่อาจก้าวเข้าสู่หลักธรรมาภิบาลได้อย่างครบถ้วน

<u>มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</u> ***(R : Result Orientation) :*** ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเหมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลที่เป็นรูปธรรม และรักษาผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ

<u>พัฒนาการทำงานให้ทันสมัย</u> ***(M : Modern)*** : มีความทันสมัยโดยใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิค, มีการถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยีให้แก่บุคลากรในองค์กร และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่ มีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่ มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ต่อสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Sterngths : S)

๑. มีการทำงานเป็นทีม มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. บุคลากรในหน่วยงานมีความตั้งใจที่จะให้บริการประชาชน
๓. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเตอร์เน็ตภายในสำนักงาน
๔. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงานเนื่องจากมีอัตราว่างตามกรอบอัตรากำลังและได้ดำเนินการสรรหาแต่ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน
๒. พนักงานส่วนตำบลบางส่วนต้องรับผิดชอบงานหลายด้านเนื่องจากมีอัตราว่างตามกรอบอัตรากำลังทำให้เกิดภาวะงานล้นคน
๓. ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

โอกาส (Opportunities : O)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลสะแกราบมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้นสามารถตอบสนองต่อการให้บริการประชาชนได้เป็นอย่างดี
๒. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๓. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน

อุปสรรค (Threats : T)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลสะแกราบ มีอัตราว่าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ โดยผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติไม่มีความรู้เฉพาะด้าน จึงอาจทำให้การปฏิบัติงานไม่ถูกต้องและไม่เป็นไปตามระเบียบ
๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๓. ระเบียบ กฎหมาย ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๔. งบประมาณในการพัฒนามีไม่เพียงพอ จึงมุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่
เรื่อง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ
พ.ศ. ๒๕๖๓

****

ประมวลจริยธรรมข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการ และแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ เพื่อให้การดำเนินงานเป็น ไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และข้าราชการ ในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการ และลูกจ้างต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการ ทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบ และกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

"ประมวลจริยธรรม" หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

"ข้าราชการ" หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

"คณะกรรมการจริยธรรม" หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำ องค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

ข้อ ๒ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒
มาตรฐานจริยธรรม
ส่วนที่ ๑
มาตรฐานจริยธรรมอันเป็น ค่านิยมหลัก
สำหรับพนักงานส่งนตำบลคึมใหญ่และพนักงานจ้าง

ข้อ ๓ ข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ องประเทศชาติเหนือกว่า ประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน.

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่า อยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญ
ฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒
จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่และพนักงานจ้าง ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่และพนักงานจ้างต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่และพนักงานจ้างต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่และพนักงานจ้าง ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่และพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผล

สำเร็จ และมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงาน และประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยมีอัธยาศัยที่ดี

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงาน จะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ต้องปฏิบัติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓
จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ จะปฏิบัติงานตามจรรยาวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กจะต้องถือแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. ๒๕๓๙

(๒) พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ที่ปฏิบัติงานในงานวิศวกรรมโยธา จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม ตามข้อบังคับสภาวิศวกรรม ว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม และการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ.๒๕๔๓

หมวด ๓
กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม
ส่วนที่ ๑
กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักปลัด เป็นหน่วยงานควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ในเบื้องต้น เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่ หรือคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่ หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรง ไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่ หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการ ที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือคณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๗ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่ แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุมกำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่ ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่ จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคนให้หัวหน้าสำนักปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจ

แต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสมคณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ ในกรณีที่มีข้อสงสัย หรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรม หรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วนบริษัทชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่ เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้น เป็นเรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการ ผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒
ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียน หรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกเทศมนตรีตำบลคึมใหญ่ เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญ

และระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๒ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๗ แต่หากปรากฏว่าเป็น ความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๑ ข้อ ๒๒และข้อ ๒๓ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๔ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔
ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณี เพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือนหรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๔แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่ ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๗ สามารถร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่ ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษผู้ถูกลงโทษ ตาม ข้อ ๒๐ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายใน สามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ข้อ ๓๐ กรณีที่มีการยกเลิกใช้ประมวลจริยธรรม เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม(ถ้ามี) หากระหว่างนั้น เกิดกรณีตามข้อ ๒๑ ให้ใช้ประมวลจริยธรรมฉบับเดิมไปพลางก่อน

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน กันยายน ๒๕๖๓

(นายเสรี กาญจนดา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่

การวิเคราะห์สภาพการณ์SWOT Analysis

งานบุคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่

จุดแข็ง สภาพแวดล้อมภายใน

๑. มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี

๒. มีจิตบริการ

๓. บุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร

๔. มีการปกครองแบบครอบครัว เกิดความอบอุ่นรักใคร่กลมเกลียว

๕. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม

๖.รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๗. มีบุคลากรรุ่นใหม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๘. มีเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานทั่วถึง

๙. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน

จุดอ่อน สภาพแวดล้อมภายใน

๑.ขาดฐานข้อมูลเป็นที่ยอมรับน่าเชื่อถือ

๒. ทำงานแทนกันไม่ได้

๓.ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน

๕. ขาดการวางแผนในการพัฒนาองค์กร

๖. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร

๗. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน

๘. มีการแบ่งเป็นพรรคเป็นพวกปกครองบังคับบัญชายาก

โอกาส สภาพแวดล้อมภายนอก

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่ ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้

๒. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๓. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่ ให้ความสำคัญต่องานการเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี

๕.ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

อุปสรรค สภาพแวดล้อมภายนอก

๑. บุคลากรภายนอกกองการเจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินงานภายในกองการเจ้าหน้าที่

๒. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง

๓. ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลบางเรื่องไม่มีความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง บางครั้งล่าช้าเกินไปไม่ทันต่อเหตุการณ์

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคึมใหญ่
อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ
เพื่อเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์การ หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

SWOT เป็นตัวย่อที่มีความหมายดังนี้

Strengths - จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ

Weaknesses - จุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ

Opportunities - โอกาสที่จะดำเนินการได้

Threats - อุปสรรค ข้อจำกัด หรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์การ

หลักการสำคัญของ SWOT ก็คือการวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ 2 ด้าน คือ สภาพการณ์ภายในและสภาพการณ์ภายนอก ดังนั้นการวิเคราะห์ SWOT จึงเรียกได้ว่าเป็น การวิเคราะห์สภาพการณ์ (Situation Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่มีต่อองค์กรธุรกิจ และจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถ ด้านต่าง ๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินตามกลยุทธ์ขององค์กรระดับองค์กรที่เหมาะสมต่อไป

ประโยชน์ของการวิเคราะห์ SWOT

วิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้แต่ละอย่างจะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงานโอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายองค์กร ในทางกลับกันอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสม

การวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่กว้างด้วยการระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ทำให้มีข้อมูล ในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาบนจุดแข็งขององค์กร และแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางสภาพแวดล้อม และสามารถกำหนด กลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนขององค์กรให้มีน้อยที่สุดได้ ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT นั้น จะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร ที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย

- จุดแข็งขององค์กร (S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้นเอง ว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

- จุดอ่อนขององค์กร (W-Weanesses) เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในจากมุมมอง ของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้น ๆ เองว่าปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

ภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและอัตรารู้หนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึงกรรมวิธีใหม่ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ

- โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอก

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

S จุดแข็ง	W จุดอ่อน
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบกับการทุจริต ของราชการ
O โอกาส	T ข้อจำกัด
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ๒. ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๓. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. ปัญหาอุทิศตนได้ ตลอดเวลา ๔ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้เศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๕ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

S
จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๕. มีระบบบริหารงานบุคคล

W
จุดอ่อน

๑. ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง
๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่นการเกษตร ช่าง สิ่งแวดล้อม เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน
๕ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน

O
โอกาส

๑. ประชาชนร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี, ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

T
ข้อจำกัด

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น"องค์การแห่งการเรียนรู้"โดยอาศัยกระบวนการ"การจัดการความรู้" ในยุคที่มีการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่วนราชการต้องสร้างให้ข้าราชการในส่วนราชการมีความรู้ เข้มแข็งและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยผลักดันส่วนราชการให้บรรลุผล โดยในขั้นตอนของการแปลงแผนการปฏิบัติราชการสู่การปฏิบัติจริงนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยผลักดันสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1.การปรับโครงสร้างองค์การพื้นฐานเพื่อรองรับบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้สะดวก เช่น สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ

2.การปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็ว และกระชับมากขึ้น เพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น

3.การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ มีระบบการยกย่องชมเชย และการให้รางวัลที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ และมีวัฒนธรรมทำงานเชิงรุก และวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์การ

4.ปรับกฎระเบียบ และกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การจัดการความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่ ต้องดำเนินการ 3 ระดับ คือ

1.การจัดการความรู้ในองค์การ

2.การจัดการความรู้ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

3.การจัดการความรู้ในตัวบุคคล ซึ่งเป็นการนำข้อมูลมาประมวลเข้าสู่ระบบสารสนเทศ และเป็นการจัดการความรู้สมัยใหม่ในยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสงกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่
ที่ ๒๔๗/ ๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังต่อไปนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นายเชิดชู จรูญภาค นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙. นางสาวศศิกาญจน์ หาญชาติ นักวิชาการสาธารณสุข	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลและเสนอ ก.อบต. จังหวัดอำนาจเจริญ พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเสรี กาญจนดา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคีมใหญ่